



SMC
Servicios
para la Movilidad
y el Consumo



RECIBIDO 17-9-19
12:00 h

**AL SR. PRESIDENTE DE LA ASOCIACION PROVINCIAL DE
EMPRESARIOS DE SERVICIOS DISCRECIONALES DE VIAJEROS EN LA
PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE**

JUAN CARLOS LINARES PEREZ, com DNI. - 43616060X en calidad de Secretario General de Movimiento Sindical Canario (MSK), com domicilio Centro Comercial Concorde 2ª Planta Local 119, C.P.38107 Santa Cruz de Tenerife (Secretariogeneralmsk.canarias@gmail.com)

JOSE MANUEL MORENO MENDEZ, mayor de edad, provisto de D.N.I. nº 41.986.852, en su calidad de Secretario de Acción Sindical de la Federación de Transportes de la **INTERSINDICAL CANARIA**, (I.C) con domicilio a efectos de notificación de este escrito en la Carretera General Santa Cruz-Laguna nº 210, Edf. La Palmera, La Higuera, C.P. 38320, La Laguna. (jmmorenotf@gmail.com)

JOSE MELQUIADES PEREZ RODRIGUEZ, mayor de edad, provisto de DNI nº 42072603Z, en calidad de Secretario de Transportes de Canarias de **UGT Tenerife**, con domicilio a efecto de notificación de este escrito en C/ Méndez Núñez nº 84 primera planta, C.P. 38001 de Santa Cruz de Tenerife, (tenerife@fesmcugt.org)

CARLOS OJEDA MARTÍN, mayor de edad, provisto de DNI nº 42066464Q en calidad de Coordinador Sector Carretera Servicio a la Ciudadanía Canaria **CCOO** con domicilio a efecto de notificación de este escrito en C/ Méndez Núñez nº 84 octava planta, C.P. 38001 de Santa Cruz de Tenerife, (cojeda@fsc.ccoo.es)

EXPONEN

Que, celebradas las asambleas con los trabajadores del sector para la elaboración y aprobación de la plataforma del Convenio Colectivo Discrecional de Viajeros, y terminadas estas y sin perjuicio de las posibles incorporaciones que a lo largo de la negociación estime de interés esta representación Social, hace entrega de la misma a esa Asociación Empresarial, para dar comienzo a las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 2019 - 2022.

Santa Cruz de Tenerife a 16 de septiembre de 2019

C.I.F. 18688886
C.A. Concorde, C.P. 38107 Santa Cruz de Tenerife



fesmc
canarias



HORA
1/52

1/1

RELACION DE ARTICULOS MODIFICADOS E INCORPORADOS AL CONVENIO COLECTIVO:

Artículo 2 – Modificado

Artículo 4 – Modificado

Artículo 5 – Modificado

Artículo 6 – Modificado

Artículo 7 – Modificado

Artículo 8 – Modificado

Artículo 9 – Modificado

Artículo 10 – Nueva incorporación

Artículo 11 – Corresponde al artículo 10 del convenio en vigor

Artículo 12 – Modificado - Corresponde al artículo 11 del convenio en vigor

Artículo 13 – Nueva incorporación

Artículo 14 – Corresponde al artículo 35 del convenio en vigor

Artículo 15 – Modificado – Corresponde con el artículo 12 del convenio en vigor

Artículo 16 – Modificado – Corresponde con el artículo 13 del convenio en vigor

Artículo 17 – Modificado – Corresponde con el artículo 14 del convenio en vigor

Artículo 18 – Modificado – Corresponde con el artículo 15 del convenio en vigor

Artículo 19 – Modificado – Corresponde con el artículo 16 del convenio en vigor

Artículo 20 – Modificado – Corresponde con el artículo 17 del convenio en vigor

Artículo 21 – Nueva incorporación

Artículo 22 – Corresponde con el artículo 39 del convenio en vigor

Artículo 23 – Modificado – Corresponde con el artículo 18 del convenio en vigor

Artículo 24 – Modificado – Corresponde con el artículo 20 del convenio en vigor

Artículo 25 – Modificado – Corresponde con el artículo 21 del convenio en vigor

Artículo 26 – Nueva incorporación

Artículo 28 – Modificado – Corresponde con el artículo 23 del convenio en vigor

Artículo 29 – Modificado – Corresponde con el artículo 46 del convenio en vigor

1/2

- Modificación del título del Capítulo VI

Artículo 30 – Modificado – Corresponde con el artículo 24 del convenio en vigor

Artículo 31 – Modificado – Corresponde con el artículo 25 del convenio en vigor

Artículo 32 – Corresponde con el artículo 34 del convenio en vigor

Artículo 33 – Corresponde con el artículo 44 del convenio en vigor

- Nuevo capítulo VII

Artículo 34 – Modificado – Corresponde con el artículo 26 del convenio en vigor

Artículo 35 – Modificado – Corresponde con el artículo 28 del convenio en vigor

Artículo 36 – Nueva incorporación

Artículo 37 – Nueva incorporación

Artículo 38 – Modificado – Corresponde con el artículo 27 del convenio en vigor

Artículo 42 – Modificado – Corresponde con el artículo 29 del convenio en vigor

- Capítulo VIII , que corresponde al capítulo VII

Artículo 43 – Modificado – Corresponde con el artículo 31 del convenio en vigor

Artículo 44 – Modificado – Corresponde con el artículo 33 del convenio en vigor

Artículo 45 – Corresponde con el artículo 40 del convenio en vigor

Artículo 46 – Corresponde con el artículo 32 del convenio en vigor

Artículo 47 – Corresponde con el artículo 41 del convenio en vigor

Artículo 48 – Modificado – Corresponde con el artículo 42 del convenio en vigor

Artículo 49 – Corresponde con el artículo 45 del convenio en vigor

Artículo 50 – Corresponde con el artículo 43 del convenio en vigor

Artículo 42 – Modificado – Corresponde con el artículo 29 del convenio en vigor

- DISPOSICION TRANSITORIA – Nueva incorporación
- DISPOSICIONES ADICIONALES - Nueva incorporación
- DISPOSICION FINAL UNICA - Corresponde a la disposición final tercera del convenio en vigor
- ANEXO I – Corresponde al artículo 38 del convenio en vigor
- ANEXO II – Nueva incorporación



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL TRANSPORTE
DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CAFRETERA
DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

CAPITULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio Colectivo afecta a las relaciones laborales existentes entre las empresas y los trabajadores/as del sector del Transporte Público Colectivo Discrecional de Viajeros por Carretera de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL. Están afectadas por este Convenio las empresas dedicadas a la realización del transporte público colectivo discrecional de viajeros por carretera, empresas que realicen funciones de transporte escolar, las de transportes de trabajadores/as y aquellas otras que prestan servicios de coches especiales, de abono, VTC y Guaguas Turísticas cuando éstos sean complementarios de las otras modalidades descritas anteriormente.

Este Convenio no afecta a las empresas de transporte regular de viajeros por carretera, aunque éstas complementen su actividad principal con transporte escolar y de trabajadores/as.

Son trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo los vinculados con las empresas mencionadas y aquellos que alternen en la prestación de sus servicios con guaguas y coches especiales y de abono.

Quedan excluidos los cargos de Alta Dirección según establece la normativa general vigente.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL. El presente Convenio será de aplicación a todos los empresarios/as y trabajadores/as que ejerzan su actividad en las empresas afectadas por el ámbito territorial y funcional precedente, así como a los trabajadores/as de empresas no establecidas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife y que desarrollen su actividad en la misma.

Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir del día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2022.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos a 01 de enero de 2019.



Artículo 5. CONCURRENCIA DE CONVENIOS. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN CARÁCTER DE LO PACTADO.-

1. Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de totales retributivos a percibir durante la vigencia del mismo. Las disposiciones legales futuras establecidas durante la vigencia del actual Convenio, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente serán aplicables si globalmente consideradas en su conjunto y cómputo anual, superasen en algún caso, el total retributivo acordado. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Las restantes condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo quedarán determinadas según lo que especifique la ley y lo pactado en el presente Convenio Colectivo y, en todo caso, se estará a la norma más favorable para el trabajador/a.

2. Se respetarán como derechos adquiridos las situaciones y condiciones económicas que a la vigencia del presente Convenio Colectivo, resulten en su conjunto y en cómputo anual más favorables y beneficiosas para los trabajadores/as que las aquí pactadas y que no contradigan lo acordado en este Convenio.

3. El presente Convenio constituye un conjunto unitario e indivisible, por lo que no cabe aplicación parcial o aislada de ninguno de sus pactos.

En el supuesto de que por requerimiento de la autoridad laboral o por sentencia judicial firme se acuerde o deba modificar el contenido de lo pactado en este Convenio las partes podrán reconsiderar el texto parcial o totalmente.

4. No obstante, los conflictos de concurrencia del presente Convenio sectorial con pactos o acuerdos vigentes de ámbito de empresa se resolverán en base a las siguientes normas:

I. Se establecerán bloques homogéneos, a cuyo efecto se agruparán las condiciones pactadas de igual forma que la establecida en el presente Convenio Sectorial:

1. Clasificación profesional, movilidad funcional, plantillas, escalafón y promoción.
2. Altas, bajas, licencias y excedencias.
3. Jornada, descanso, vacaciones, horario laboral, horas extraordinarias y contratación.
4. Condiciones económicas.
5. Régimen disciplinario, garantías y mejoras sociales.
6. Ropa de trabajo, seguridad social y salud laboral.
7. Derechos sindicales, Comité de Higiene y Salud Laboral, Comisión paritaria, Comisión Mixta, Plan, de Formación Profesional y Tacógrafos.



II. Establecidos los bloques homogéneos, será de aplicación aquel Convenio, pacto o acuerdo que establezca condiciones más beneficiosas en cómputo anual para los trabajadores.

III. La compensación y absorción en el bloque de condiciones económicas se efectuará, en su caso, de la siguiente forma:

- a) Serán compensables y absorbibles, en su conjunto, los conceptos de salario base y plus de Convenio.
- b) El Plus de Transporte será compensable y absorbible con otro de carácter salarial: v.g. el de Distancia.
- c) No serán compensables ni absorbibles salvo por igual concepto, las dietas; compensación por comida; compensación de gastos por manipulación de equipajes.
- d) Igualmente, no serán compensables ni absorbibles sino por igual concepto, las excursiones y servicios especiales.

Artículo 6. DENUNCIA, PRÓRROGA Y ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO.

1. Con carácter general, la denuncia para la revisión o sustitución total o parcial del Convenio Colectivo o de sus prórrogas se deberá realizar, por cualquiera de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

2. En el supuesto de inexistencia de denuncia en el plazo señalado en el párrafo anterior, el presente Convenio Colectivo se prorrogará tácita y automáticamente en todas sus partes por años naturales, excepto las cláusulas de contenido económico que se revisarán conforme al IPC de cada año.

3. Efectuada la denuncia por alguna de las partes, continuarán en vigor la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio o de sus prórrogas hasta la entrada en vigor de la nueva normativa que lo sustituya.

Artículo 7. NORMAS SUPLETORIAS. En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo será de aplicación la legislación laboral de carácter general y el Laudo Arbitral del sector de 24 de febrero de 2001 y sus modificaciones posteriores, que las partes incorporan al presente Convenio Colectivo en todas aquellas materias que no hayan sido desarrolladas en el mismo, o no sean contrarias a derecho. Mantendrán su vigencia, en tanto no hayan sido modificados expresamente, contradigan o impidan la aplicación del presente Convenio Colectivo, todos los pactos y acuerdos anteriores.



Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA

Se amplía la competencia de esta comisión. Se articula un sistema de seguimiento del texto convencional a través de la Comisión Paritaria que vigilará, de forma amplia, el cumplimiento de lo acordado y su acatamiento por parte de todas las empresas que dependen de la norma colectiva.

Se conformará una bolsa de crédito sindical para celebrar las reuniones de la Comisión Paritaria que proporcionará, mancomunadamente, todas las empresas que sean miembros de las Asociaciones de Empresas de Transportes Discrecional de Viajeros por Carretera, que operan actualmente en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Para que concurren solidariamente todas las empresas en igual medida con el coste de la mencionada bolsa de crédito sindical, se promoverá, necesariamente, elecciones sindicales en aquellas empresas que actualmente no dispongan de representación legal de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria serán nombrados por su representación sindical. Serán integrantes de la comisión paritaria aquellos sindicatos firmantes del convenio del sector.

Los representantes de la parte empresarial, serán nombrados por la Asociación Provincial Empresarial de Servicio Discrecional de Viajeros.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por 10 representantes de entre las partes firmantes del Convenio Colectivo, 6 en representación social (en proporción a la representatividad sindical en el sector). Los miembros del banco social ostentarán el voto ponderado en atención a la representatividad sindical que corresponda. Funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar las cláusulas del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) La conciliación en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo de las partes.
- d) Conocer, con carácter previo a la vía jurisdiccional, todos aquellos conflictos colectivos dentro de su ámbito de aplicación.
- e) Las materias de formación continua, perfeccionamiento y promoción profesional.
- f) Resolver las discrepancias en la aplicación individual del convenio colectivo, que voluntariamente sean planteadas por los trabajadores y trabajadoras.



- g) Velar por el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, evaluando y haciendo un seguimiento del Plan de Igualdad, así como la solución de conflictos en materia de género.
- h) Todas aquellas materias que sean remitidas en el texto del presente Convenio Colectivo, así como participar en las decisiones relativas a las medidas adoptadas.
- i) La modificación convenio colectivo durante su vigencia, en cuyo caso, se constituirá como comisión negociadora integrada por los sujetos legitimados de conformidad a lo dispuesto legalmente.
- j) Mediación obligatoria previa a la adopción de medidas de conflicto colectivos:

La interposición de un conflicto de naturaleza colectiva que tenga por finalidad la interpretación y/o aplicación de preceptos del Convenio Colectivo, se requerirá con carácter previo a cualquier actuación administrativa o judicial, el sometimiento de tal cuestión a la Comisión Paritaria.

El escrito remitido a la Comisión Paritaria, deberá reflejar la cuestión que deba ser sometida a su consideración con la argumentación necesaria para su conocimiento.

- k) Resolver las discrepancias en los periodos de consultas previstos en el estatuto de los trabajadores, acordando procedimientos de mediación y arbitraje.

Dicha Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 72 horas a instancia de cualquiera de las dos partes, debiendo figurar en la convocatoria el orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

Las partes podrán concurrir a la Comisión Paritaria asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Procedimiento y plazos: Sometida una cuestión interpretativa del Convenio Colectivo a la Comisión Paritaria, ésta deberá pronunciarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, quedando expedita la vía judicial, según proceda, de expirar el mencionado plazo sin resolución de la Comisión Paritaria.

Se excluye de tal requerimiento de audiencia previa de la Comisión Paritaria, los conflictos de huelga legal.



CAPITULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. PLANTILLAS.

ESCALAFÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 9.- GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR FUNCIONES O TAREAS.

El encuadramiento del personal en grupos profesionales y la asignación de funciones o tareas es una facultad empresarial que se realizará conforme a las siguientes reglas:

A) GRUPOS PROFESIONALES:

A los efectos previstos en la legislación vigente el personal se clasificará mediante su integración en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo Profesional 1: Personal de Administración:

Está integrado por personal que realiza funciones en el área administrativa de la empresa o en servicios conexos en las tareas que se relacionan a continuación:

Jefaturas de Servicio y Titulados de Grado Superior, Titulados de Grado Medio, Técnicos de Sistemas Informáticos, Programador/a de ordenadores, Oficial de 1ª y de 2ª Administrativo/a, *Jefe/a* de Proceso de datos.

Grupo Profesional 2: Personal de Servicios de apoyo:

Está integrado por personal que presta servicios administrativos y complementarios de apoyo a la administración:

Jefe/a de Negociado, Auxiliares administrativos, Relaciones Públicas.

Grupo Profesional 3: Personal de Movimiento:

Está integrado por personal que realiza funciones de transporte y relacionadas directamente con las mismas:

Jefe/a de Tráfico, Conductor-Mecánico, Conductor/a.

Grupo Profesional 4: Personal de Taller, Mantenimiento, Limpieza y Seguridad:

Está integrado por personal cualificado para realizar las funciones propias de las áreas funcionales descritas:



Jefe/a de Taller, Oficial de Mantenimiento, Oficial 1ª, 2ª y 3ª de Taller; Oficial 1ª y 2ª de Chapista, Oficial de 1ª y 2ª de Electricista, Conductor-Mecánico, Capataz, Oficial de Almacén, Guardián, Portero, Limpiador/a, Lavacoches, Oficial 1ª de Mantenimiento, Encargado/a de almacén, Encargado/a de Taller y Celador/a, Acompañante Transporte Escolar

B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR FUNCIONES, TAREAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS:

Al personal encuadrado en los anteriores Grupos Profesionales se le asignan las funciones, tareas y niveles retributivos siguientes:

1. Nivel I. Jefe/a de Servicios, y Titulados/as de Grado Superior.
2. Nivel II. Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de Sección, Jefe/a de Trafico, Jefe/a de Taller, Jefe/a de Negociado Técnico/a de Sistemas Informáticos.
3. Nivel III. Conductor/a, Conductor/a-Mecánico.
4. Nivel IV. Oficial de 1 a Administrativo, Programador/a de ordenadores, Jefe/a de Proceso de datos, Oficial de 1ª de Taller, Oficial 1ª Chapista, Oficial 1ª Electricista, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Taller, Oficial de 1 a de Mantenimiento, Capataz.
5. Nivel V. Oficial de 2ª Administrativo/a, Oficial de 2ª Taller, Oficial 2ª Chapista, Oficial 2ª Electricista, Oficial de 3ª Taller, Oficial de Almacén, Auxiliar Administrativo/a, Guardián, Limpiador/a, Lavacoches, Relaciones Publicas.
6. Nivel VI. Celador/a, Acompañante Transporte Escolar

Artículo 10. TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL RETRIBUTIVO O GRUPO PROFESIONAL.

A. Nivel Retributivo, Tarea o Función Superior.

En esta materia, con carácter general, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. No obstante, el reemplazo, como realización total completa durante la jornada, de trabajos asignados a nivel retributivo superior en sustitución de los correspondientes a la del trabajador/a, sólo podrá acordarse, por escrito, por la Dirección de la Empresa, o por las personas en quien ésta delegue expresamente, dando cuenta de ello en todo caso al Comité de Empresa.

Los trabajadores/as que reemplazan, durante dicho periodo se sujetarán al mismo régimen de jornada, descanso, retribución y condiciones generales del nivel retributivo y funciones o tareas reemplazadas y tendrán, recíprocamente, las obligaciones y responsabilidades propias de la nueva función.



En los nuevos supuestos de reemplazos, motivados por necesidades permanentes, la Empresa convocará el concurso pertinente en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha del inicio del reemplazo. Previamente a la convocatoria, la empresa promoverá los cursos de formación específicos, que permitan al personal de la empresa, concurrir al proceso de promoción interna.

Los trabajadores que desempeñen funciones de nivel retributivo, tarea, función o especialidad superior percibirán las retribuciones correspondientes al nivel en el que se encuadre las que realmente realicen, sin que tal situación suponga la consolidación de la plaza. Cuando se mantenga la situación durante tres meses consecutivos o seis alternos en un año la empresa vendrá obligada a iniciar el trámite de promoción interna en el plazo máximo de tres meses, desde el momento en que se constate la existencia de plazas vacantes o bien ocupadas por personal que realice dichas funciones con carácter provisional, sin que se le pueda computar la ocupación temporal de dicha plaza, en el proceso de selección.

B. Nivel Retributivo, Tareas o Función Inferior.

La empresa podrá asignar a sus trabajadores/as cometidos correspondientes a nivel retributivo, tarea o función inferior a la que tuviera reconocida, dentro de la propia especialidad y siempre que ello no altere el turno de trabajo, salvo situaciones de extrema necesidad que afectaran al turno. Se deberá informar al afectado, tales circunstancias, con el mayor tiempo que sea posible.

En estos trabajos de inferior nivel retributivo, tarea o función no podrá ser ocupado por el mismo trabajador/a por un periodo superior a treinta días laborables en el plazo de un año.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador/a afectado percibirá los emolumentos de su nivel retributivo.

Cuando el trabajador/a solicite o acepte voluntariamente dicho trabajo, no habrá límite de permanencia y sus emolumentos serán los que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 11. RECLAMACIONES SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. Las reclamaciones sobre clasificación profesional deberán ser dirigidas por escrito a la Dirección de la Empresa que, tras requerir informe de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 10 días, resolverá sobre las mismas en el término de 30 días. Contra la resolución, expresa o tácita, de la empresa, los trabajadores/as afectados podrán acudir a la vía jurisdiccional competente.



Artículo 12. ESCALAFÓN.

1. El escalafón de cada empresa, con detalle del nombre, apellidos, edad, categoría profesional, antigüedad, centro de trabajo y cuantos datos sean de interés, se confeccionará en la primera quincena de enero de cada año, sometiéndolo a la consideración de los representantes de los trabajadores/as, quienes podrán realizar las sugerencias que estimen oportunas.

2. Las empresas elaborarán anualmente un escalafón específico para los trabajadores fijos discontinuos y temporales, con los mismos datos del apartado anterior, a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación.

Su publicación, en el tablón de anuncios de la empresa, se efectuará en la segunda quincena del citado mes de enero, pudiendo los trabajadores/as instar reclamaciones durante los 15 días siguientes a partir de la fecha de publicación.

3. A la extinción de un contrato de trabajo fijo de personal con categoría de conductor/a por causa distinta a la de amortización de puestos de trabajo por disminución de actividad, y antes de que por la empresa se proceda a cubrir dicha plaza, pasará a la condición de fijo a tiempo completo, un trabajador/a con categoría de conductor/a de entre aquellos que tengan en la empresa la condición de fijo discontinuo. La fórmula para determinar al trabajador que pase a la condición de fijo se establecerá en el ámbito de cada empresa, con la representación de los trabajadores/as, respetando siempre el orden de antigüedad en el escalafón.

4. Para crear o cubrir la plaza de un trabajador/a fijo discontinuo, la empresa respetará el mismo procedimiento que el anterior con respecto a los trabajadores/as temporales, respetando igualmente el mismo orden por antigüedad en el escalafón.

Artículo 13. PROMOCIÓN DEL PERSONAL.

La promoción de los trabajadores se considera un objetivo a alcanzar con el máximo apoyo de la Empresa, por lo que las vacantes o plazas de nueva creación se ofertarán con carácter previo, a los trabajadores de la empresa mediante concurso de promoción interna.

Los ascensos o promociones a cualquier función, tarea, especialidad y grupo profesional se registrarán por los criterios siguientes:

1.- Tendrán carácter de acceso abierto a todos los trabajadores/as, sin limitación de función, tarea, especialidad y grupo profesional, siempre que cuenten una antigüedad



mínima en la empresa de 3 años. Se podrán establecer las pruebas de selección previas, que se estimen oportunas.

Cuando se produzca un ascenso a mandos intermedios, o entre estos, por promociones internas, o contratación externa de mandos intermedios, se incluirá como requisito el tener realizado el curso básico de Prevención de Riesgos Laborales cuya duración actual es de 30 horas.

2.- El sistema de evaluación para los ascensos se regirá por el criterio de pruebas de carácter objetivo, en las cuales se tendrá en cuenta las capacidades y aptitudes del trabajador/a para el puesto objeto de valoración. La antigüedad se tendrá en cuenta en esta valoración, así como el pertenecer al mismo grupo profesional. A tal fin, en la respectiva convocatoria, se establecerán las condiciones, programas, pruebas a realizar y demás circunstancias objeto de la plaza a cubrir a cuyos efectos serán oídos los representantes legales.

Artículo 14. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

1.- Fijos discontinuos. Se reconoce la condición de trabajadores/as fijos discontinuos a los que, no prestando servicios de forma continuada y permanente en las respectivas empresas, los efectuaran durante más de una vez consecutiva en los períodos correspondientes al curso escolar.

2. Contratos temporales. Haciendo uso de lo establecido en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán concertar contratos de duración determinada por un período de hasta nueve meses dentro de cada año natural. En el caso de que el mismo trabajador/a preste sus servicios por un período superior a nueve meses, tanto en la misma empresa como en otra perteneciente al mismo grupo empresarial, convertirá su contrato en fijo o fijo discontinuo, con las mismas condiciones laborales y modalidad contractual con la que venía prestando servicios.

3. A los conductores/as con permiso clase D no se les podrá realizar contratos de aprendizaje.

4. Conversión en indefinido. Todos aquellos trabajadores/as que presten servicio en un período de 18 meses, un mínimo de 365 días, incluidos el descanso semanal, festivos y vacaciones, bajo cualquier modalidad contractual, en una o varias empresas pertenecientes a un mismo grupo de empresas, convertirán sus contratos en fijo o fijo discontinuo, con las mismas condiciones laborales y modalidad contractual con la que venían prestando servicios.



CAPITULO III

ALTAS Y BAJAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15. ALTAS Y BAJAS. 1. Las empresas se obligan a tramitar el alta en la Seguridad Social de los trabajadores/as con anterioridad a la iniciación de la prestación de sus servicios, informando a la representación de los trabajadores/as de las contrataciones efectuadas y sus características.

2. El incumplimiento de la legislación general vigente en materia de contratación, implicará que el trabajador/a quedará fijo de plantilla.

3. Las empresas publicarán mensualmente en los tabloneros de anuncio de las mismas los modelos TC 1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

4. El contrato de trabajo, que se realizará por escrito, determinará los periodos de prueba máximos que correspondan legítimamente en cada caso, de acuerdo con la calificación profesional del trabajador/a y la normativa vigente.

Artículo 16. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1.-Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de licencias retribuidas por motivos y duración siguientes:

- A. Matrimonio o pareja de hecho del trabajador/a: 15 días.
- B. Matrimonio de un hijo/a del trabajador/a pareja de hecho o conviviente 2 días
- C. Nacimiento, adopción de hijo/a: 4 días.
- D. Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o conviviente, hijos, padres o hermanos: 5 días.
- E. Fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.
- F. Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o convivencia, parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.
- G. Cambio de domicilio: 2 días.
- H. Para asuntos propios, como consecuencia de asistencia a actos religiosos con relevancia familiar: 1 día.



Las licencias relacionadas en los apartados anteriores serán ampliadas en dos días más, si el hecho causante se produjera fuera de la Isla en la que reside el trabajador.

2. En el caso de que el derecho a licencia retribuida coincida con alguno de los días de descanso programados para el trabajador. Los días de Licencia no se solaparán con los descansos programados o devengados.

3. En los supuestos de complicación de parto y de enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o conviviente e hijos que implique ingreso en centros hospitalarios y mediante justificación médica, la empresa podrá, potestativamente, ampliar los días de licencia retribuida de acuerdo con las necesidades de la misma en el momento del hecho causante.

4. En los casos de exámenes en centros oficiales o privados, y siempre que el trabajador acredite estar matriculado en ellos, tendrá derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los mismos en el centro correspondiente. Debiendo acreditar al regreso su participación en las pruebas, igualmente se tendrá el mismo derecho para concurrir a exámenes de concursos/oposiciones para organismo o empresas públicas.

5. Cuando el trabajador/a tenga la necesidad de realizar cualquier tipo de gestión de carácter público y personal obligatoria, tendrá derecho a disfrutar de licencia por el tiempo indispensable para la realización de las mismas dentro de la jornada de trabajo, siempre y cuando no puedan realizarse fuera de las horas de trabajo y previa justificación de lo solicitado.

6. 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.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular el total, para disfrutarlas todas juntas. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada podrá ser acumulada en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

9. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Procedimiento y gestión de licencias:

1. Se entiende incluido el día en que se produjo el hecho causante y los siguientes consecutivos, salvo que ya hubiera comenzado o finalizado su jornada de trabajo, en cuyo caso comenzará su disfrute al siguiente día, excepto que el hecho causante estuviera programado con antelación y en los casos de matrimonio.



2. No obstante, teniendo en cuenta las especiales circunstancias que pudieran producirse en cada caso, se prorrogará otros tres días más en caso de alumbramiento, enfermedad grave o muerte de parientes de primer grado, si los mismos acaecieran fuera de la isla o si se apreciase otra causa excepcional.
3. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajador/a afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajador/a, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
4. Las peticiones de licencia con sueldo serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de diez días. Aquellas en las que, por su propia naturaleza fuera imposible de prever la causa que la motiva, se concederán al momento por la Dirección, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma.
5. Los trabajadores tendrán derecho al permiso retribuido por el tiempo necesario, cuando sean convocados a consulta por los servicios médicos de la Seguridad Social, mediante el sistema de cita previa, debiendo poner en conocimiento de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación o en su caso, desde el conocimiento de la cita previa, el día y hora de dicha consulta.

B. Licencias sin Sueldo

Los trabajadores que ostenten más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar licencia sin sueldo, a disfrutar en una o varias veces, por un plazo no superior a sesenta días, que les serán concedidas siempre que no lo impidan las necesidades del servicio, que serán justificadas por la Dirección ante los representantes de los trabajadores en cada caso.

Presentada solicitud de licencia sin sueldo la empresa dispondrá de un plazo de 15 días naturales para responder a tal solicitud; de no producirse la respuesta en el indicado plazo se entiende que la misma ha sido autorizada.

C. Asuntos Propios:

Los trabajadores que ostenten más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar licencia sin sueldo y con baja en la seguridad social, de superar ésta los tres días, a disfrutar en una o varias veces, por un plazo no superior a 60 días en el mismo año natural, que les será concedida siempre que no hayan más de dos trabajadores disfrutando de dicha situación, las siguientes peticiones serán atendidas si no lo impiden las necesidades del servicio, que serán justificadas por la Dirección ante el Comité la Empresa en cada caso.



D. Norma Supletoria:

En todo caso, el personal afectado por el presente convenio dispondrá, en los supuestos no regulados anteriormente, de las licencias en los supuestos y por la duración establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. EXCEDENCIA.

1. Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas. La concesión de las excedencias voluntarias tendrá carácter obligatorio para todos los casos en que se solicite por trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de un año. En todo caso, las excedencias voluntarias no serán inferiores a cuatro meses, ni superiores a cinco años. Al término de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

2. Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. Se concederán, sin necesidad de concurrir el requisito de la antigüedad previsto en el apartado 1, cuando concurren los siguientes supuestos:

a) Elección o designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Elección o designación para un cargo sindical, de ámbito local, provincial, autonómico o estatal.

e) En el supuesto de pérdida del carné de conducir, excepto por causa de embriaguez o toxicomanía.

En los tres supuestos anteriores, deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, o recuperación del carné de conducir.

4. El ejercicio del derecho a la reincorporación a la empresa deberá ser comunicado por escrito con acuse de recibo, con una antelación mínima de 30 días a la finalización del plazo de excedencia convenido, la reincorporación se producirá automáticamente al término de la excedencia, en caso contrario perderá el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

6. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos



años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

CAPITULO IV

JORNADA. DESCANSO. VACACIONES. HORARIO LABORAL. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 18. JORNADA.

1. La jornada de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana y se computarán 8 horas de trabajo diarias.
2. La jornada se inicia a la hora en que la empresa cita al trabajador en su centro de trabajo habitual y finaliza en el mismo una vez haya concluido el último servicio asignado.

Excepcionalmente, si la empresa diera instrucciones al trabajador/a para tomar o dejar el servicio en lugar distinto del centro de trabajo habitual, se estimará como jornada el tiempo invertido en el desplazamiento hasta el centro de trabajo habitual, siendo de cargo de la empresa el medio de transporte que deba emplear el trabajador para el citado desplazamiento.

La empresa deberá programar la toma y deje de los servicios con tiempo suficiente para que el conductor realice las funciones de comprobación de los niveles de agua, combustible, aceite, líquido de frenos e incidencias, si al comprobar estos niveles fuera necesario reponer alguno de ellos, el conductor/a dará parte inmediatamente al dpto. de tráfico para que haga las gestiones oportunas para su reposición por parte del personal de taller. De igual manera el conductor/a que después de haber revisado el vehículo que se le ha asignado para trabajar observara algún indicio como; falta de higiene y de riesgo como (freno defectuoso, ruidos sospechosos en los ejes, cubiertas en mal estado y en Gral., cualquier indicio que pueda comprometer tanto la seguridad del propio conductor/a, pasajeros, transeúntes y vehículos en la vía pública, dará parte al dpto. de tráfico para que este sea sustituido por otro vehículo que se encuentre en perfecto estado para realizar su trabajo, de no ser así el conductor/a podrá negarse a trabajar con el vehículo en cuestión, si este no garantiza plenamente la seguridad e higiene del mismo.

3. Las empresas respetarán el principio general de rotación de los servicios asignados a los trabajadores adscritos a vehículos de características similares, de tal manera que, en ningún caso, la distribución de los servicios pueda constituir una sanción encubierta.



Se exceptúan del principio general de rotación los servicios escolares, líneas fijas y de transporte de trabajadores/as. Cuando la empresa pretenda la exclusión de otras líneas o servicios deberá comunicar las causas que la motivan a la representación de sus trabajadores/as. Ambas partes podrán recurrir ante la Comisión Paritaria del Convenio en caso de discrepancia, debiendo pronunciarse la misma en el plazo máximo de 15 días.

4. Las empresas habilitarán obligatoriamente, un sistema de hoja de servicio, parte de trabajo y ficha de control, en el que constará los datos que figuran en el Anexo I del presente Convenio. El diseño de la hoja de servicio se consensuará con la Comisión Paritaria para unificar el modelo en todas las empresas.

5. Entre la terminación de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar, al menos, doce horas.

6. Las empresas entregarán diariamente una copia de los servicios asignados a cada trabajador/a y adjuntará a la hoja del salario mensual una relación de los conceptos variables devengados en cada día del mes por el trabajador/a. Los conceptos variables de la nómina se devengarán desde el día 26 de cada mes al 25 del mes siguiente.

Artículo 19. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

1. Se establece un complemento salarial de carácter variable para el personal con categoría de conductor/a denominado plus de disponibilidad que se abonará a aquellos trabajadores que mensualmente se hayan incorporado a una lista para estar disponibles (bien voluntariamente o por adscripción obligatoria en los términos regulados a continuación en este artículo) para realizar los servicios que superen, por razón de horas de espera y expectativa, en los términos establecidos en el RD 1561/1995, la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales.

La adscripción a estas listas se hará mensualmente (por meses naturales) de manera voluntaria por los trabajadores/as, pudiendo, no obstante, solicitar la baja en este concepto con al menos 36 horas de antelación.

La empresa expondrá previamente la lista de los voluntarios de cada mes en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, entregará copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores/as, así como a los sindicatos firmantes de este convenio. El incumplimiento de este punto conllevaría que la totalidad de los trabajadores/as de la empresa estén a jornada de 40 horas semanales.

Igualmente deberá exponerse a continuación la lista con los trabajadores/as que resulten obligados a estar adscritos a este concepto, conforme a lo dispuesto los párrafos siguientes.

2. Lista de voluntarios. No se le podrán asignar servicios que superen las 32 horas en cómputo mensual por encima de la jornada ordinaria, sin que puedan programarse, en su caso, más de 2 días continuados de 10 horas.



3. Condiciones de obligatoriedad. Sólo en el caso de que no haya trabajadores/as voluntarios adscritos conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, la empresa podrá asignar servicios que supongan la realización de un exceso de jornada superior a 8 horas a los trabajadores que hayan estado apuntados como voluntarios en las listas del mes inmediatamente anterior o en el mes en curso.

En todo caso, la jornada máxima a realizar será de 10 horas. En cualquier caso no se podrá obligar a estos trabajadores/as a realizar una jornada superior a las 45 horas semanales en cómputo mensual, en los términos establecidos en el RD 1561/1995.

Al trabajador/a que haya realizado estas horas obligatorias no se le podrá asignar ninguna nueva jornada superior a las 8 horas hasta que la totalidad de los trabajadores/as que estén o hayan estado en la lista de voluntarios del mes anterior hayan realizado otro servicio obligatorio.

Sólo para el caso de que no hubiese trabajadores/as en la lista de voluntarios, la empresa asignará los servicios obligatorios en los términos expuestos en los párrafos anteriores, respetando en todo caso a aquellos trabajadores que hayan estado sin apuntarse a la lista de voluntarios al menos con 4 meses de anticipación. Es decir bajo ningún concepto a aquel trabajador/a que en los últimos cuatro meses no se haya apuntado de forma voluntaria a las listas mensuales se le podrá obligar a realizar jornadas superiores a las que ha venido realizando de 40 horas semanales.

El Plus de disponibilidad se abonará si efectivamente se sobrepasan las 8 horas de jornada diaria.

4 Cuantía. - Se retribuirá conforme a lo especificado en el Anexo II.

El plus de disponibilidad se integrará en su cuantía total en la base de cotización para todas las contingencias, y de conformidad con las previsiones contenidas en el RD 1561/1995.

Artículo 20. DESCANSO.

1. Descanso semanal. El descanso semanal será de dos días consecutivos, siendo rotativos para el personal de movimiento. Los trabajadores de las empresas dedicadas al transporte escolar lo disfrutarán, en sábados y domingos.

El descanso comenzará a las cero horas del día que corresponda, no pudiéndose señalar servicio hasta las seis horas del día siguiente a su terminación

2. La planificación anual de descanso semanal que se realice por las empresas deberá garantizar en todo caso una programación de, al menos, 96 días de descanso al año que serán disfrutados por el trabajador salvo que, coincidan los programados con alguna de las situaciones de Incapacidad Temporal y licencias, vacaciones y situaciones análogas.



3. Fiesta no recuperable.

Todo el personal que deba trabajar, por su garantía colectiva de prestación de servicios en los días de fiesta, devengará una compensación en concepto de fiesta no recuperable de 40,00 euros mensuales en las doce mensualidades.

El personal de movimiento y personal que trabaje los festivos disfrutará además de los descansos semanales programados, de 14 días de descansos correspondientes a fiestas no recuperables. En ningún caso se solaparán con los descansos semanales devengados.

Queda por tanto exceptuado de esta percepción, el personal que esté exento de la prestación de servicio en días de fiestas, excepto las fiestas no recuperables que coincidan en sábados, por las que percibirán la cantidad de 40,00 euros.

Se detraerán de los descansos de los días de fiestas correspondientes la proporción resultante de los días de baja por IT y Excedencias.

En el caso de que en el año natural correspondiente al disfrute de las fiestas no recuperables y sin perjuicio de la aplicación con carácter preferente en esta materia de los pactos entre empresas o grupos de empresas y los representantes de los trabajadores que se hayan suscrito o puedan suscribirse, los festivos no disfrutados se abonarán en concepto de Festivo Trabajado en la primera nómina del año siguiente.

4. Vacaciones. Los trabajadores/as afectados por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o a la parte proporcional por doceavas partes que correspondan a partir de la fecha de ingreso, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho, computándose como día completo la posible fracción resultantes y como acción completa en el mes en que se efectúe su ingreso.

Dicho período vacacional se distribuirá en todo el año natural al que corresponda, procurando que el personal con hijos en edad escolar lo disfrute durante los meses de verano, siendo rotativo entre el personal en las mismas condiciones. Asimismo, se determinarán con la participación de los representantes de los trabajadores/as los criterios que deben tenerse en cuenta para establecer las preferencias de los trabajadores/as en el disfrute de las vacaciones dentro de los turnos establecidos.

El calendario de vacaciones de cada año, se publicará en el mes de octubre anterior, respetándose, para su confección lo legalmente establecido sobre la materia. Además, se establece un período, a efectos de reclamaciones, del 15 de octubre al 15 de noviembre del año anterior al disfrute. Posteriormente, una vez estudiadas por la Empresa y el Comité de Empresa las reclamaciones habidas, será expuesto con carácter



definitivo el 1 de diciembre del mismo año, adquiriendo vigencia el 1 de enero del año de disfrute. Los trabajadores/as pueden solicitar el disfrute de las vacaciones en meses determinados.

Fijado el calendario de vacaciones, los trabajadores/as podrán permutarse las mismas, previa comunicación a la empresa en el plazo de treinta días desde la fijación del citado calendario o, previa conformidad de la empresa, transcurrido dicho plazo.

Las empresas darán carta individual del comienzo y terminación de las vacaciones, no pudiendo iniciarse aquéllas en día de descanso semanal, en cuyo caso, las mismas se computarán a partir del primer día hábil siguiente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por cualquier contingencia, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal podrá unir sus vacaciones al permiso por maternidad o paternidad que les corresponda.

5. Horario. El horario de trabajo del personal de movimiento lo señalará la empresa, respetando lo establecido en el artículo 18, libremente en atención a los compromisos diarios de prestación de servicios, procurando comunicarlo al trabajador su iniciación con la mayor antelación posible que, en todo caso, deberá ser antes de las 15 horas en caso de empezar la jornada entre las 00.00 y 6 de la mañana del día inmediatamente anterior, o las 20 horas si se comienza la jornada después de las 6 de la mañana del día inmediatamente anterior.

El horario de trabajo del resto del personal de cada empresa será realizado en jornada partida, con una interrupción máxima de tres horas, o en jornada continuada, en este caso, tendrá derecho a una interrupción de 25 minutos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. A estos efectos, se respetará el horario establecido en cada empresa a la entrada en vigor del presente Convenio.

El horario de trabajo del personal de talleres será de ocho horas diarias de forma continuada, con una interrupción de 25 minutos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, o con una interrupción máxima de dos horas.

En tal sentido, el horario del celador/a atenderá exclusivamente al necesario para su función como celadores.

La empresa y la representación de los trabajadores/as podrán acordar la modificación del horario que tengan establecidos.



Artículo 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y ESTRUCTURALES. –

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa, y su libre aceptación a los trabajadores/as, respetándose en cada caso las limitaciones legales existentes.

Se considerarán horas extraordinarias las que exceden de la jornada normal. Serán abonadas de acuerdo con los valores pactados en las cláusulas económicas.

Las horas extraordinarias que se realicen, en caso de accidente grave, se abonarán con un incremento del 25% sobre los valores anteriores.

Todo el personal que trabaje o no horas extraordinarias será registrado en un listado informatizado individual en el cual se irán anotando el número de horas trabajadas. Este deberá ser firmado por quienes actúen en cada caso como responsables de las dependencias donde se realice o se tome y deje el servicio.

El listado se abrirá el día 1 de cada mes y se cerrará el día último del mismo, abonándose en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjeron, todas las cantidades correspondientes a los emolumentos variables derivados de la jornada de trabajo.

Con carácter general, deberá evitarse la realización de horas extraordinarias y en todo caso se procurará que las mismas se repartan racionalmente entre el personal, con criterios objetivos. Elaborándose a tal efecto, el correspondiente listado con los interesados.

La Dirección comunicará a los Delegados/as de Empresa mensualmente las horas extraordinarias realizadas, a fin de que por éste se formulen las propuestas que estimen oportunas.

Las horas extraordinarias se distribuirán rotativamente entre los trabajadores que voluntariamente las acepten por cada centro de trabajo y tipo de vehículo atribuido.



Artículo 22. CALENDARIO LABORAL.

Anualmente y en los diez días siguientes a la publicación de los Decretos reguladores de los festivos de ámbito nacional, autonómico y local, las empresas elaborarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, el calendario laboral debiendo exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El 30 de noviembre de cada año estará elaborado el calendario de descansos correspondientes al siguiente año, siendo expuesto en el tablón de anuncios antes del día 15 de diciembre.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23. RÉGIMEN RETRIBUTIVO. -

Los trabajadores serán retribuidos por los conceptos y en las cuantías detalladas en el ANEXO II

Antigüedad:

Dos bienios al 5% y quinquenios al 10% del salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60% como máximo a los veinticinco o más años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base. No obstante, para el personal de nueva contratación y para los que queden fijos como consecuencia de la aplicación de la disposición adicional primera, la antigüedad comenzará a devengarse a partir del primer quinquenio, suprimiéndose los bienios.

Pagas extraordinarias:

Los/as trabajadores/as percibirán, como complemento de vencimiento superior al mes, tres pagas extraordinarias que se abonarán en los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, siendo prorrateadas en los casos de incorporación o bajas en el transcurso del año. La cuantía de cada paga extraordinaria incluirá los siguientes conceptos: salario base, plus de convenio y antigüedad.

El período de devengo de las pagas será respectivamente del 1 de marzo al 28 de febrero, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre.



Trabajo en Navidad y Año Nuevo

Cuando un trabajador tuviese que realizar servicios los días 24 y 31 de diciembre, en horario comprendido entre las 19 horas y las 7 horas, de los días 25 y 1, se abonará el complemento especificado en el Anexo II.

Horas Extraordinarias

Se retribuirá conforme a lo especificado en el Anexo II.

Vacaciones

Los 30 días de vacaciones anuales se retribuirán a razón de salario base antigüedad, plus de convenio, y plus de transporte.

Las retribuciones mensuales se harán efectivas, como máximo en los primeros cinco días de cada mes, excepto las retribuciones de vencimiento superior al mes que lo harán en las fechas que tengan señaladas o según usos y costumbre.

Dadas las peculiaridades de esta actividad, se hace constar que el salario se ha establecido tomando en consideración la circunstancia de que el trabajador lo pueda prestar también, durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Artículo 24. MANIPULACIÓN DE EQUIPAJE. -

1. Para compensar los gastos que han de realizar los conductores con ocasión de los distintos traslados, así como manipulación de equipajes y otros, se establecen, para el año 2019, las siguientes cantidades, que se actualizarán con el IPC de la tabla salarial del Anexo I.2, hasta la vigencia del Convenio Colectivo, por los servicios que se indican:

- a) Traslados hasta 9 pasajeros, ida o vuelta: 4,00 euros.
- b) Traslados de 10 a 50 pasajeros, ida o vuelta: lo regulado en el apartado anterior más un complemento de 0,30 euros por pasajero transportado.
- c) Traslados en vehículos con más de 50 pasajeros, ida o vuelta: lo regulado en el apartado a) más un complemento de 0,50 euros por pasajero transportado.
- d) Atendiendo que los elementos de práctica de ocio no pueden ser considerados equipaje de viaje, se acuerda que, por cada bicicleta, monopatín, tabla de windsurf o bolsa de palos de golf que se transporte, conllevará un suplemento de 1 euros por unidad.



La compensación por traslados únicamente se abona en aquellos traslados de viajeros que lleven equipaje: salida y llegada a puertos y aeropuertos, traslados de hotel a hotel y otros similares; no siendo en ningún caso aplicable a los desplazamientos de personal de empresas hasta el centro de trabajo o de regreso del mismo.

2. Se establece como criterio general que en la asignación de servicios que conlleven el abono del concepto de manipulación de equipajes se actuará por las empresas con criterios de reparto equitativo de este tipo de servicios entre todos los conductores. Si en un mes se evidenciara que existe una desviación en la asignación de este tipo de servicios no justificable de al menos el 15% entre unos conductores y otros, las empresas procederán a corregir dicha desviación en el mes siguiente. La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento estricto de este artículo.

Artículo 25. DIETAS

El personal de movimiento tendrá derecho a percibir las dietas correspondientes clasificadas en la Tabla Salarial del Anexo 1.2, cuando realice un mínimo de 4 horas de la jornada diaria de trabajo que tenga asignada.

Artículo 26. COMPLEMENTO NOCTURNO

El personal que trabaje un mínimo de 3 horas diarias en el horario comprendido entre las 22:00h y las 05:00h recibirá un complemento de 11,45€ por día trabajado.

Artículo 27. Las empresas deberán disponer de algún sistema mediante el cual los trabajadores puedan ponerse en comunicación con las mismas a efectos de la solicitud de sus servicios sin coste para los mismos, respetándose en todo caso lo establecido en el artículo 18.6 del vigente Convenio Colectivo. De no contarse con tal sistema en dicho plazo se abonará a cada conductor la cantidad de 0,60 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 28.

Vale a caja. - El día 7 de cada mes se podrá solicitar un adelanto máximo del 50% de los conceptos fijos de las retribuciones recibidas el mes anterior. Esta cantidad se descontará en la nómina del mes siguiente al percibo del vale. La solicitud se hará con 48 horas de antelación

Anticipos. - Los trabajadores tendrán derecho a solicitar anualmente por una sola vez, una cantidad máxima de 1.800€ a descontar, a partes iguales, en las siguientes doce mensualidades. El anticipo se concederá en la nómina siguiente a la fecha solicitada.



Artículo 29.-

El régimen salarial establecido en este Convenio será de obligada aplicación para las empresas. La excepción en esta materia, por causas estrictamente económicas, será valorada y en todo caso aprobada, por la Comisión Paritaria.

A los efectos de poder solicitar el descuelgue salarial, la empresa deberá entregar a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

1. Solicitud dirigida a la Comisión Paritaria, memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas y aquellos documentos que sirvan para justificar un régimen salarial diferenciado.
2. Número de trabajadores, régimen de contratación, así como estudio de viabilidad y de consecución y planificación del mismo.

La Comisión Paritaria deberá reunirse con carácter de urgencia, a los efectos de poder autorizar o no, dicho descuelgue. En tal sentido, el período de descuelgue no podrá ser superior a tres años, teniendo que establecerse un plan de actuación al régimen retributivo del presente Convenio en el cuarto año.

CAPITULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. GARANTIAS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 30.- PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN Y SALVAGUARDA.- Se establece a fin de proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores, los siguientes procedimientos y actuaciones:

A. Multas: La primera multa impuesta al personal de conducción por infracción de las disposiciones del Código de la Circulación y normativa de ámbito municipal, o por simple imprudencia o negligencia con infracción de reglamentos, siempre que no estén motivadas por embriaguez o toxicomanía, serán abonadas al 50% por la empresa y el trabajador. Las siguientes multas, en un período no superior a un año, serán a cuenta exclusiva del trabajador.

Las multas y sanciones motivadas por infracciones debidas a indicaciones empresariales, y no por la actuación unilateral del trabajador, serán abonadas íntegramente por la empresa.



Cuando el trabajador tenga que hacer frente al pago de una multa de tráfico ocasionada durante la prestación de servicio, en aplicación de lo establecido en el presente artículo, obtendrá de la empresa un anticipo por cuantía igual a importe de la multa, siempre y cuando no tuviera ningún otro anticipo concedido para esta finalidad. Una vez concedido el anticipo habrá de devolverlo en el plazo máximo de tres meses.

Asimismo, la empresa se compromete a realizar los recursos en vía administrativa que procedan, ante la sanción y multa que se les impongan a los conductores en el cumplimiento de sus funciones.

Si las sanciones fueran confirmadas en vía administrativa y la empresa no considerase proseguir en recurso contencioso administrativo, el trabajador podrá exigir que se siga tal recurso. Si la sentencia que resultare fuere confirmatoria de la sanción impuesta en vía administrativa, el trabajador abonará el 100 % de la multa.

Si no se procediera a interponer el contencioso-administrativo solicitado por el trabajador, la empresa abonará el 100% de la sanción de tráfico. Sin embargo, el trabajador tendrá que comunicar en el plazo máximo de diez días naturales al siguiente de la notificación de la resolución que dé por finalizada la vía administrativa, la solicitud de que la empresa interponga el contencioso- administrativo.

Lo establecido en materia de multas de tráfico será aplicable con independencia de la fecha de la supuesta comisión de la infracción.

Cuando las autoridades requieran de la empresa información relativa al trabajador denunciado, ésta remitirá comunicación de tal requerimiento al trabajador afectado en el plazo de 24 horas.

La Dirección de la empresa realizará las gestiones necesarias ante los organismos competentes, para que no se imputen a los trabajadores, en futuras normas de tráfico, las infracciones originadas por las razones antes señaladas como responsabilidad de la empresa.

La empresa correrá con los gastos y demás costas que generen la vía contenciosa-administrativa, incluyendo los poderes a abogados y procuradores, si bien, abonándose éstos últimos contra factura.

En los casos previstos en el Convenia Colectivo en que la responsabilidad de la multa sea asumida por la empresa, ésta solicitará en el escrito de descargo la subrogación de la misma en los organismos competentes a efectos de que el trabajador sea molestado lo menos posible.

En el supuesto de formalizarse recurso, la empresa se compromete a solicitar donde corresponda la paralización de la ejecución del acto administrativo.



Si a pesar de la solicitud de la suspensión de la ejecución del acto administrativo, ésta no fuera concedida y la cuenta del trabajador fuera embargada, la empresa adelantará al trabajador la cantidad embargada comprometiéndose éste a devolverla si la sentencia le condenase como responsable de la infracción.

B. RETIRADA DE CARNET

1.- Retirada temporal del carnet de conducir. –

La empresa y la Representación de los Trabajadores decidirán, previa audiencia con el trabajador, sobre alguna de las siguientes soluciones, atendiendo a las circunstancias concurrentes del trabajador y con una duración equivalente al periodo de retirada temporal del carnet de conducir, siempre que la causa de la retirada no sea por infracción dolosa, ni cometida en estado de embriaguez o drogadicción:

1.- La empresa abonará por su cuenta, o a través de un seguro colectivo, una compensación mensual, para el año 2019, de 1.300,00 € a percibir por los conductores/as.

2.- Ofrecer una ocupación laboral para la que no precisen carnet. Dicha oferta de puesto de trabajo durante el periodo de retirada del carnet deberá ser aceptada por el

trabajador/a, correspondiendo las percepciones y devengos inherentes al puesto a desarrollar. La asignación de puestos alternativos de acuerdo con lo previsto en este punto, no generará el derecho a consolidar la función, tarea o especialidad profesional objeto de asignación ni se asignarán puntos en caso de promociones internas.

3.- Proceder a suspender el contrato de trabajo, que permita la percepción de desempleo, y complementar la empresa hasta el 100% del salario como si hubiese estado prestando servicios.

2.- Retirada definitiva del carnet de conducir. -

En el supuesto de producirse una retirada definitiva del carnet de conducir, siempre que las causas no se deban a infracción dolosa, ni cometidas en estado de embriaguez o drogadicción, la empresa, una vez estudiado, conjuntamente con la Representación de los Trabajadores objetivamente cada caso, ofrecerá al trabajador las siguientes alternativas:

1) Un puesto de trabajo que no precise carnet, con las percepciones y devengos que corresponda al puesto a desarrollar. Se pacta que la asignación de puestos alternativos de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, no generará el derecho a consolidar la función, tarea o especialidad profesional objeto de asignación ni se asignarán puntos en caso de promociones internas.



2) Posibilidad de reconvertirse a otra función, tarea o especialidad de la que existan vacantes en la empresa.

Dicha oferta de puesto de trabajo durante el periodo de retirada del carnet deberá ser aceptada por el trabajador, correspondiendo las percepciones y devengos inherentes al puesto a desarrollar.

3) Los trabajadores con 55 años o más tendrán preferencia para el pase a jubilación anticipada, que deberán aceptar, siempre que reúnan los requisitos necesarios, concertando la empresa mediante convenio especial con las entidades de seguro o con el INSS las rentas que servirán de complemento a las prestaciones por desempleo y/o pensión de la Seguridad Social, o bien incluirse en expedientes de regulación y/o jubilación anticipada en la forma que determina la Orden Ministerial de 9 de abril de 1.986.

4) El complemento de puesto de trabajo de los Conductores, que por retirada del carnet o por imposibilidad de conducir adquieran o efectúen trabajos en otra función, tarea o especialidad, será al menos el equivalente al de oficial de primera.

5) La Empresa dará cumplimiento automático a lo establecido en el Convenio respecto a la retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, respetando su centro de trabajo y habilitando las medidas previstas para cada caso.

Artículo 31. PROTECCION JURIDICA.

Las empresas, por sí o concertando las correspondientes pólizas de seguro, garantizarán la defensa jurídica y depósito de las fianzas necesarias para la obtención de la libertad provisional y aseguramiento de responsabilidades civiles de sus trabajadores, por causa de accidente de circulación, salvo que el trabajador afectado renuncie expresamente u opte por contratar por su cuenta los servicios jurídicos que le sean precisos. La garantía de la defensa judicial se extiende además cuando el trabajador haya actuado en ejercicio de sus funciones y en defensa de los intereses de la empresa.

No será exigible la obligación empresarial establecida en el párrafo anterior en delitos dolosos o cuando el accidente fuera causado por embriaguez o toxicomanía del trabajador.

A los efectos de la defensa jurídica. Anualmente se concretará por los Representantes de los Trabajadores los importes máximos que por minutas de honorarios abonará la empresa, decidiendo la representación de los trabajadores que letrado actuará en cada caso en defensa de los trabajadores afectados.



Artículo 32. DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS.

A los efectos de poder comprobarse por los representantes de los trabajadores que la distribución de servicios no encubra discriminación alguna para los trabajadores, las empresas entregarán a los representantes de éstos, cuando lo soliciten, la relación de los conceptos variables devengados por cada trabajador en el período correspondiente, sin otra limitación que las derivadas de lo previsto en la Ley de Protección de Datos. La información se solicitará por escrito y se entregará en un plazo máximo de cinco días.

Artículo 33. INCAPACIDAD SOBREVENIDA. -

Los conductores que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que le habilita para la prestación de sus funciones profesionales, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida del empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista tal plaza, se adapte a las condiciones del trabajador y reúna éste las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría profesional asignada.

En caso de la no existencia de esta nueva plaza de trabajo, el trabajador una vez cesado, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes y disponibles o a los que pudieran crear, siempre y cuando el trabajador reuniera los requisitos y aptitudes para ocupar dicho puesto de trabajo.

CAPITULO VII.

ROPA DE TRABAJO. SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 34. ROPA DE TRABAJO.- Las empresas entregarán, en el tercer trimestre de cada año, en sus centros de trabajo los uniformes y prendas de protección, que serán de uso obligatorio.

Los trabajadores/as que en el tercer trimestre del año estuvieran de baja por Incapacidad Temporal o circunstancias análogas, recibirán sus uniformes o prendas de protección en el momento de reincorporarse al trabajo.



Al personal femenino se les facilitarán prendas adecuadas a los estados de embarazo. La empresa proveerá al personal de sus prendas de uniformidad, procurando una progresiva mejora de su calidad, que deberán tener, salvo accidente o causas excepcionales, la siguiente duración:

A.- Personal de Movimiento

- Cuatro camisas y tres pantalones por año.
- Un jersey o suéter cada año, chubasquero.
- Una chaqueta polar cada tres años.

B.- Personal de Talleres

Según lo dispuesto en la Ley 31/1995, que tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Como consecuencia de ello, la empresa proveerá al personal de taller de 3 monos o buzos, por una sola vez, que deberán ser entregados en su totalidad, de la misma forma que la señalada en el apartado anterior. Además se entregará al personal de taller que lo precise, en función de su trabajo, botas de cuero con protección, guantes y todos los medios de protección personal adecuados a cada tipo de trabajo, con el fin de evitar riesgos de accidente.

Las botas de cuero con protección para el personal de talleres. se renovará cada diez meses, sin perjuicio de que dicha renovación se efectuase con anterioridad al plazo señalado, siempre y cuando resultase preciso, por deterioro o por condiciones de higiene.

Al personal de asistencia en carretera se le dotará de chubasquero.

En los trabajos que produzcan emanaciones de gases, las empresas facilitarán a los trabajadores máscara y demás medios protectores de acuerdo con la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

Los trabajadores/as llevarán una placa identificativa personal facilitada por la empresa.



Artículo 35. INCAPACIDAD TEMPORAL. -

A.- Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Durante la situación de I.T. derivada de las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional, así como por causa de enfermedades coronarias o infartos, la empresa complementará hasta el 100% de sus retribuciones.

La Empresa abonará al trabajador/a en situación de Incapacidad Temporal el 100% de su salario en los tres primeros días de baja al año derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Asimismo, a partir del primer día de I.T. en los supuestos de hospitalización y/o intervención quirúrgica se completará la prestación percibida por la Seguridad Social hasta el 100% de su retribución.

En el caso de que un operario del taller sufra alguna merma física temporal o definitiva. No pudiera realizar su trabajo habitual por peligro de empeoramiento de su salud, la Dirección de la empresa le asignará otras tareas en otro puesto de trabajo que se considere necesario y que no afecte negativamente al problema físico de trabajador afectado.

B.- Abono de las Pagas Extras en los casos de Incapacidad Temporal. -

El personal percibirá el 100% de la cantidad establecida en el Convenio Colectivo, para las pagas extraordinarias sin que se detraiga cantidad alguna por situaciones de Incapacidad Temporal por contingencia comunes salvo en aquellas prestaciones en que se perciba el 100% de la Base Reguladora, debiendo la empresa abonar sólo por el tiempo restante.

- Prestaciones Complementarias del Servicio Médico. -

El servicio médico prescribirá por cuenta de la empresa, en aquellos casos que lo considere necesario, la prueba de próstata denominada P.S.A. para el personal masculino de movimiento con edad superior a los 45 años. Asimismo, podrá prescribir para el personal femenino a partir de los 35 años la prueba de mamografía en aquellos casos en que lo considere necesario. En todo caso, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar la realización de tales reconocimientos.

El personal nocturno que lo desee tendrá derecho a efectuar dos reconocimientos médicos anuales, siempre que entre uno y otro hayan transcurrido al menos 6 meses y



el resto del personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, salvo que las disposiciones legales vigentes estipulen otra cosa.

La empresa comunicará por escrito a los trabajadores a través del servicio médico las citaciones para las revisiones médicas periódicas con antelación mínima de 7 días. Los días de cita médica no se solaparán con los días de descanso programados.

Artículo 36. AYUDAS POR NATALIDAD Y NUPCIALIDAD.

Como prestación complementaria a la de la Seguridad Social se abonará a los trabajadores afectados una ayuda económica de 100 euros, en caso de contraer matrimonio y de 100 euros por nacimiento de cada hijo, que se percibirá de acuerdo con los requisitos establecidos por la Seguridad Social.

Artículo 37.- ORFANDAD ABSOLUTA.

La orfandad absoluta será protegida por la Empresa con la entrega, por una sola vez, al fallecimiento del causahabiente, trabajador en activo, de la cantidad de 2.500,00 Euros mancomunadamente, compatibles con el percibo de la cantidad por muerte prevista en la póliza de seguro mencionada en el artículo 38.

Artículo 38. POLIZA DE SEGURO.

Seguros sobre la salud: las empresas se obligan a concertar a su cargo una póliza colectiva de seguros que cubra a sus trabajadores en las siguientes contingencias:

Invalidez Permanente Total para su profesión habitual que suponga la pérdida del puesto de trabajo o Invalidez Absoluta (ambos conceptos en los términos en que se definen en materia de la Seguridad Social) y muerte del trabajador por cualquier causa, la cuantía será de 20.000 euros. Las empresas entregarán a la representación de los trabajadores y de las centrales sindicales firmantes del Convenio, copia de las pólizas de seguros suscritas.

El trabajador, antes de la suscripción de dicha póliza, comunicará a la empresa los beneficiarios que desea incluir en la misma, así como que en cualquier momento de su vigencia comunicar el cambio de dichos beneficiarios. La empresa vendrá obligada a la entrega de una copia al trabajador/a de la póliza suscrita, así como de cualquier cambio que se produzca.

Si al trabajador afectado o a sus beneficiarios les fuera denegada por la compañía de seguros las cantidades referenciadas, la empresa adelantará las cantidades a las que tenga derecho, obligándose el trabajador o sus beneficiarios, a otorgar cuantos poderes y documentos fueren necesarios, a favor de la empresa o de la persona que



éste designe a fin de obtener de la compañía de seguros las cantidades adelantadas, incluyendo la percepción a la empresa de hasta la cuantía anticipada al trabajador. Los gastos que se originen tanto por los otorgamientos de los apoderamientos como los judiciales que se puedan ocasionar correrán por cargo de la empresa.

Artículo 39. JUBILACIÓN. -

Se estará a lo establecido en la legislación vigente, pudiendo acordar que, al cumplir los requisitos legales para acceder a la jubilación anticipada parcial, la empresa tendrá la obligación de contratación de un relevista en la forma y condiciones que se regulen. Este artículo está sujeto a revisión a consecuencia de las distintas reformas que se han producido. 1. Jubilación obligatoria. Siempre y cuando la legislación permita la regulación convencional de la jubilación, se acuerda la jubilación obligatoria a los 65 años para los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio, siempre que tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la pensión correspondiente.

1.- Con objeto de favorecer la redistribución del trabajo existente y facilitar el retiro sin perjuicios económicos para el trabajador, se rebaja la edad de jubilación voluntaria de los 65 a los 64 años, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al 100% de la pensión que hubiera podido corresponderle de acuerdo con las bases cotizadas al cumplir los 65 años. Así mismo se pacta la contratación simultánea a la jubilación a los 64 años de otro trabajador en desempleo o demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

2.- Jubilación parcial. Todo trabajador tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos en la legislación aplicable. En la actualidad, se regula al amparo de lo previsto en el artículo 12 del ET, ROL 5/2013, de 15 marzo y de la Ley 27/2011, de 1 de agosto y demás legislación concordante. Se considera jubilación parcial a los efectos de este Convenio, la iniciada por el trabajador después del cumplimiento de los sesenta y un años y, como máximo antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro años, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo de carácter temporal o indefinido que como mínimo se realizará por igual jornada que la reducida por el trabajador jubilado parcialmente.

El trabajador interesado en acceder a la jubilación parcial cursará, con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para la jubilación, solicitud de la misma ante la Seguridad Social, informando a la empresa mediante entrega de la copia de la solicitud de jubilación presentada.

Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique al trabajador que reúne los requisitos para proceder a la jubilación parcial y le informe de la cuantía



que pudiera corresponderle, lo pondrá en conocimiento de la empresa. Ésta procederá a comunicarle la estimación del importe de su retribución mensual como consecuencia de la modificación del contrato a tiempo parcial a la realización en un 25% de la jornada de trabajo, calculándose sobre el 100% de los conceptos salariales fijos.

Con dichos datos el trabajador decidirá si acepta esta modalidad de jubilación y comunicará a la empresa su resolución, siendo la misma de carácter irrevocable. Las empresas se obligan a la aceptación de la solicitud formalizando el correspondiente contrato a tiempo parcial, que se simultaneará con el correspondiente contrato de relevo.

Posteriormente el trabajador y la empresa procederán a modificar el contrato de trabajo mediante la reducción de la jornada en un 25% de la jornada ordinaria anual, y la empresa suscribirá el oportuno contrato de relevo de carácter temporal con una Jornada de al menos el 75% de la jornada de trabajo recogida en Convenio Colectivo.

A efectos del contrato de relevo, se considerará como grupo profesional las categorías incluidas en un mismo nivel salarial, establecido en el artículo 9.º del Convenio Colectivo.

Los trabajadores jubilados parcialmente deberán prestar servicios de forma continuada y efectiva en jornadas completas para realizar 56 días de la jornada ordinaria del sector por cada año que le falte hasta la edad de 64 años, quedando liberado de prestación de servicios, como consecuencia al pase de licencia especial retribuida, por el período correspondiente al último año. El tiempo que le corresponda trabajar en atención a los años que le falten se acumularán, para su prestación de forma continuada, en el año en que se produzca la jubilación parcial.

Las retribuciones del trabajador jubilado parcialmente se realizarán conforme a los siguientes criterios:

1. Su abono se efectuará mensualmente hasta alcanzar el trabajador la jubilación total, de conformidad con los importes establecidos en el Convenio Colectivo en cada momento y en atención a la proporcionalidad de su jornada de trabajo. Los conceptos variables establecidos en el Convenio Colectivo que se generen durante la prestación de servicios efectivos se abonarán en el mes que se devenguen y en su cuantía completa.
2. El concepto de antigüedad mantendrá su propia dinámica en cuanto a generación de bienios o quinquenios.

Artículo 40. Se establece un premio para los trabajadores que soliciten su baja en la empresa, por jubilación anticipada, con arreglo a la siguiente escala:



A los 61 años: 2.601,13 euros.

A los 62 años: 2.314,26 euros.

A los 63 años: 1.267,21 euros.

A los 64 años: 733,65 euros.

Artículo 41. DROGODEPENDENCIAS.- Las empresas y los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a difundir entre todos los trabajadores del sector información sobre los riesgos para la salud derivados del consumo del alcohol y de otras drogas, así como a prestar apoyo a los trabajadores del sector, que incurran en problemas de esta naturaleza, muestren vivo interés en iniciar y desarrollar actividades de rehabilitación. En estos supuestos se dejarían en suspenso los expedientes disciplinarios que por conductas de esta naturaleza se hayan podido iniciar por las empresas.

Artículo 42. ACOSO SEXUAL. -

1. Toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, la Empresa y los representantes de los trabajadores, por tanto, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

2. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Discriminación directa e indirecta: se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



5. Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

6. La persona víctima de acoso laboral podrá dar cuenta de forma verbal o escrita a la dirección de la empresa de estar siendo sometida a tal conducta y por la empresa se abrirán las oportunas diligencias para verificar la realidad de las imputaciones, guardándose en todo caso la oportuna confidencialidad. La constatación de conductas de acoso sexual será en todo caso constitutiva de una falta laboral de carácter muy grave, constituyéndose como agravante el que este tipo de comportamientos se desarrollen prevaliéndose de una posición de jerarquía.

A tal efecto, se concienciará a la plantilla sobre comportamientos que, consciente o inconscientemente, pueden percibirse en el destinatario como actitudes de acoso y, por tanto, como un riesgo laboral de carácter psicosocial.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES. COMITÉ DE HIGIENE Y SALUD LABORAL, COMISIÓN MIXTA, PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y TACÓGRAFOS.

Artículo 43. DERECHOS SINDICALES. -

A. Órganos y Derechos Sindicales:

Las empresas se obligan a respetar las diversas opciones sindicales existentes entre los trabajadores del sector, a cuyo efecto cumplimentarán puntualmente las normas vigentes sobre la materia, especialmente, las contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los días de permiso sindical que correspondan a cada uno de los delegados o miembros del Comité de Empresa podrán acumularse a favor de uno o varios miembros dentro del ámbito de cada empresa, previa comunicación con antelación suficiente a la misma.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del mismo.



B. Secciones Sindicales:

Se entiende por sección sindical al organismo que reúne y estructura a los afiliados a una central sindical en la Empresa, siendo por tanto la corrección de la misma en la Empresa.

Se reconocen las secciones sindicales de empresa a todo sindicato o central sindical, con personalidad jurídica, que acredite tener una afiliación igualo superior al 15% de los trabajadores del centro de trabajo o el 10 % de los votos en las elecciones sindicales con un mínimo de 25 trabajadores afiliados en ese centro, las cuales tendrán derecho a designar un delegado sindical. Si la afiliación acreditada por la central sindical superase el 25% de los trabajadores con un mínimo de 50 afiliados el centro de trabajo de que se trate, podrán designar un segundo delegado sindical.

Cada sección sindical dispondrá para cada delegado, del mismo crédito horario a que legalmente tengan derecho los miembros del Comité de Empresa. La asignación o distribución de este crédito será solicitada por la Central Sindical o por la misma sección sindical para funciones propias de gestión sindical; los cómputos de control horario se harán anualmente.

Se podrá realizar la cesión de horas de crédito horario entre los miembros de la representación legal de los trabajadores y de los delegados sindicales.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Sin perjuicio de lo anterior las secciones sindicales legalmente constituidas tendrán los mismos derechos que los comités de empresa así como de los delegados de personal.

Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa. Asimismo, tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.



2. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

3. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

C. Órganos de Representación Unitaria de los Trabajadores del Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informado por la dirección de la Empresa:

A) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programación y evolución probable del empleo en la misma.

B) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

C) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

I. En función de la materia de que se trata:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la función, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas, conforme a lo establecido en el presente convenio.



e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses los ascensos.

II. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

III. Colaboración: Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

IV. Capacidad Procesal: Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

V. Sigilo Profesional: Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y e) del punto 1. de este apartado, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

VI. Aplicación del Derecho a la Igualdad: El Comité velará no solo que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 44. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

1.-Delegado de Personal: La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan más de 10 trabajadores/as y menos de 50 corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de



personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: Hasta 30 trabajadores, 1 delegado, de 31 hasta 49 trabajadores, 3 delegados.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

2. Delegado Unitario de los Trabajadores: El delegado unitario de los trabajadores tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario a la representación de los trabajadores, a fin de que ésta tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y la representación de los trabajadores sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y los representantes de los trabajadores actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

3.- Delegado Sindical Provincial: en el ámbito del presente Convenio se reconoce por las partes firmantes del mismo la figura del Delegado Sindical Provincial con las mismas garantías que le son reconocidas a los Delegados Sindicales por la legislación vigente, siendo su principal función la de velar por el cumplimiento de lo previsto en el presente Convenio Colectivo. Por los sindicatos firmantes del presente Convenio se comunicará a la representación empresarial el nombre del trabajador del sector que haya sido designado para desarrollar esta función durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, el Delegado Sindical Provincial que fuese nombrado sea o no representante de los trabajadores dispondrá de igual crédito horario que un representante de los trabajadores y según el número de trabajadores de su empresa. Y tendrá los mismos derechos y garantías si este no fuese representante que aquellos, sin que pueda recaer sobre una empresa concreta la obligación de dotar a la persona designada de crédito horario alguno. Los



representantes de los trabajadores de la empresa a la que pertenezca el Delegado Provincial podrán acumular las horas de crédito sindical para el suyo de dicho Delegado Sindical.

El Delegado Sindical Provincial ejercerá sus funciones de forma subsidiaria a la de los delegados de personal existentes en las empresas.

4.- Delegado de Prevención Provincial: a efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este Convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, se crea la figura de un Delegado de Prevención Sectorial. El nombramiento del mismo, que necesariamente habrá de recaer en un trabajador perteneciente al sector, se hará por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, para el tiempo de vigencia del mismo y se comunicará a la patronal. El Delegado de Prevención Sectorial realizará las funciones reconocidas en la legislación vigente a los delegados de prevención de empresa en los ámbitos funcionales, territoriales y personales del Convenio. No gozará de crédito horario específico a cargo de la empresa a la que pertenezca y ejercerá sus funciones de forma subsidiaria a la de los delegados de prevención existentes en las empresas.

Artículo 45. EL COMITÉ DE HIGIENE Y SALUD LABORAL que regula la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, estará constituido por los mismos miembros que formen la comisión paritaria. En el plazo de seis meses a la firma del presente Convenio Colectivo, se desarrollará el Régimen de Seguridad y Salud en el presente sector.

Artículo 46. CUOTA SINDICAL. Las empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado, previa conformidad de éste. Las empresas informarán de los trabajadores a los que se les esté haciendo descuento de cuota sindical para el sindicato, al sindicato al que éstos pertenezcan y a instancias del mismo.

Artículo 47. FUNDACIÓN PROVINCIAL DEL TRANSPORTE.

Las partes se comprometen a potenciar la creación de la Fundación Provincial del Transporte, que tendrá que ser integrada por la parte social y empresarial, así como invitará a su incorporación a la Administración Pública. A tal efecto, se acuerda crear una subcomisión de la Comisión Paritaria que impulse la creación de la misma.



Artículo 48.- COMISIÓN MIXTA.-

A los efectos de satisfacer la adecuación de las necesidades del transporte en condiciones idóneas de seguridad, así como en el marco del principio de unidad de mercado y, en la búsqueda de la armonización de las condiciones de competencia entre las distintas empresas del transporte, las partes acuerdan incentivar la creación de una Comisión Mixta compuesta por quince miembros, cinco de la representación empresarial, cinco de los trabajadores, y otros cinco de las Administraciones Públicas con intervención en el sector (Consejería de Educación, Consejería de Transporte, Consejería de Empleo del Gobierno de Canarias y Cabildos), solicitando a los organismos públicos su participación en la presente Comisión por la importancia de la actividad en el transporte escolar, como en el sector turístico.

En el plazo de tres meses, desde la firma del presente Convenio Colectivo, se procederá a elaborar un régimen de funcionamiento que se integrará como parte del presente Convenio Colectivo.

En todo caso y hasta que estas comisiones no estén creadas se acuerda que toda empresa que incumpla reiteradamente con el convenio de aplicación se pondrá en conocimiento de las Administraciones correspondientes para que estas no les puedan renovar los permisos necesarios para el desempeño de su trabajo y actividad, hasta que hayan demostrado su aplicación. La comisión Paritaria y el Delegado Sindical Provincial serán los que asuman esta competencia.

Artículo 49.-FORMACIÓN PROFESIONAL. -

Las partes muestran su voluntad de iniciar los estudios pertinentes para desarrollar un Plan de Formación Profesional en el Sector acogándose para ello a las diversas fuentes de financiación (ICFEM y FORCEM).

Artículo 50.-TACÓGRAFOS. -

Será obligatoria la utilización del tacógrafo en todos los vehículos que los tengan instalados, particularmente los vehículos matriculados a partir del 1 de enero de 1988. En el caso de que las guaguas matriculadas con posterioridad a la fecha indicada, no tuviesen tacógrafo las empresas se obligan a incorporarlos, en el plazo de 6 meses a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio Colectivo.



Se facilitará junto al parte diario de trabajo fotocopia sellada del tacógrafo a todo el personal de conducción

Disposición Transitoria. - APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A LA ACTIVIDAD DE ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS CON CONDUCTOR (CLASE VTC) Y BUS TURÍSTICO.

Hasta que exista un texto convencional propio en esta actividad sectorial o, como máximo, hasta el día que concluya la vigencia de este convenio sin que quepa prórroga alguna de esta situación, por lo que a los efectos legales oportunos, esta materia queda denunciada automáticamente en la fecha de firma del presente convenio colectivo, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 86.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, no siéndole tampoco de aplicación lo dispuesto por el artículo 2º del presente convenio, las partes acuerdan que:

La remuneración de este personal será la suma de los conceptos fijos de Salario Base, Plus Convenio y Plus Transporte fijados en el Anexo II.

El valor de la hora extraordinaria será el establecido para este concepto en el Anexo II.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. - Parejas de Hecho.

Las parejas de hecho debidamente inscritas, gozarán de todos los beneficios a los que tiene derecho el matrimonio en este Convenio.

Disposición adicional segunda. - Conflictos Interpretativos.

Las partes convienen dejar constancia de que los conflictos interpretativos existentes con anterioridad se mantienen hasta su resolución mediante acuerdo, mediación, arbitraje o resolución judicial sin que la reiteración en la redacción suponga aceptación por cualquiera de las partes respecto a una interpretación favorable a sus pretensiones.

Disposición adicional tercera. - Contratación Temporal.

El personal con contrato temporal quedará fijo transcurrido el periodo de prueba, excepto que el mismo sea inferior a tres meses en cuyo caso quedará fijo a los tres meses. Se exceptúa de la regla anterior, los contratos para obra o servicio determinados de cuyo objeto se esté referido a actividades secundarias de la empresa (reformas en estaciones, obras de construcción, etc., es decir, que no se refieran al transporte de



pasajeros ni afecten a personal de movimiento) siempre que haya sido informado y justificado al comité de Empresa.

No serán computados a los efectos de fijeza establecida en el párrafo anterior, los periodos de contratos temporales que se celebren a los efectos de sustituir a personal de movimiento, talleres y administración con derecho a reserva del puesto de trabajo, en situaciones de I.T., excedencia y maternidad.

En relación con el personal titulado contratado temporalmente, la dirección de la empresa decidirá la conveniencia o no de su definitiva contratación.

Disposición adicional cuarta. - Formación.

La formación y promoción de los trabajadores debe considerarse como objetivo a alcanzar, por lo que la empresa pondrá todos los medios para que a través de empresas colaboradoras del Servicio Canario de Empleo (S.C.E.) u otros organismos, se realicen cursos que se consideren pertinentes y tendentes a mejorar la formación profesional y personal de los trabajadores de las empresas.

Disposición adicional quinta. - Hora de Finalización de Servicios Especiales.

Con carácter general, el día 24 de diciembre los servicios terminarán a las 21,00 horas. El día de diciembre, 1 y 25 y 6 de enero, se iniciarán a las 08,00 horas.

La dirección de la empresa analizará conjuntamente con el Comité de Empresa aquellos servicios que por necesidades evidentes no pudieran acogerse a los horarios citados anteriormente, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 18.

Disposición adicional sexta. - Contratos Formativos.

En aras de potenciar la formación de los jóvenes estudiantes y trabajadores se articula la posibilidad de la concertación de contratos formativos de conformidad a los siguientes criterios:

VII. Para el Departamento de Taller.-Se podrá concertar contratos de aprendizaje con una retribución del 75% del total de los emolumentos del convenio colectivo durante la vigencia del contrato. No podrán estar concertados más de ocho contratos simultáneamente.

VIII. Para el Departamento de Administración. - Se podrá concertar contratos de práctica con una retribución del 75% del total de los emolumentos del convenio colectivo durante la vigencia del contrato. No podrán estar concertados más de cuatro contratos simultáneamente.



En cualquier caso, estos contratos no generarán derecho a quedarse fijos de plantilla, teniendo que presentarse a los procesos de nueva selección que puedan abrirse en la empresa, para que en caso de que supere las mismas, sean contratados indefinidamente.

Disposición adicional séptima. - Acuerdo sobre Absentismo laboral.

La representación legal de los trabajadores, conjuntamente con la Dirección de la Empresa, se comprometen a realizar los esfuerzos que fueran precisos al objeto de reducir los índices de absentismo y siniestralidad.

Disposición adicional novena. - Conductoras en estado de gestación.

Sin perjuicio del derecho a la baja por IT como riesgo para el embarazo, las partes acuerdan que las conductoras en estado de gestación accederán a un puesto de trabajo diferente mientras dure tal situación, a partir del momento en que por prescripción médica sea recomendado o por disposición legal así esté establecido.

Disposición adicional décima. - Acoso en el Trabajo.

Se entenderá que existe acoso moral cuando se ejerce una violencia psicológica, extrema o no, de forma sistemática y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de destruiría psicológica y socialmente y provocar así su renuencia o inducir la a la dimisión.

Se trata en definitiva de conductas agresivas y abusivas, especialmente palabras, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral.

Las conductas de hostigamiento son sutiles y variadas, si bien, tomadas de forma aislada podría dar la sensación de ser irrelevantes, formar parte de una estrategia o patrón de comportamiento que persigue destruir la autoestima de la víctima, lentamente, hasta dejarla en una situación de indefensión.

A- Se adhiere al presente convenio la LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, en todo lo que respecta al ámbito laboral.

Formas de expresión:

A pesar de que estas conductas tienen formas de expresión muy variadas. presentamos a continuación algunas de las más habituales:



1. Ataque a la víctima a través de organizacionales.

- a. Designar los trabajos peores o más degradantes.
- b. Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
- c. Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habituales.
- d. No asignar ningún trabajo.
- e. Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de Cumplir.
- f. Tácticas de desestabilización: cambios de puesto injustificados sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

2. Aislamiento social.

- a) Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- b) Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- c) Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

3. Ataque a la vida privada de la persona.

- a) Críticas constantes a la vida privada.
- b) Terror a través de llamadas telefónicas.
- c) Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- d) Burlarse de algún defecto personal.
- e) Imitar los gestos o voz de la víctima.
- f) Ataques a actitudes y creencias religiosas.

1. Violencia física.

- a) Acoso o violencia sexual.
- b) Amenazas de violencia física.
- c) Maltrato físico.

5. Agresiones verbales.

- a) Gritar o insultar.
- b) Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- c) Amenazas verbales.



6. Difusión de rumores falsos o difamación de la víctima.

Procedimiento de tramitación de denuncias:

Sin perjuicio de las acciones judiciales que el afectado pueda ejercitar, cualquier trabajador/a que considere que está siendo víctima de acoso moral en sus distintas modalidades, con independencia de solicitar a la Inspección Provincial de Trabajo su intervención, deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud de su centro de trabajo, de forma fehaciente y por escrito.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá a la mayor brevedad para dar a la denuncia el tratamiento que corresponda.

Disposición adicional undécima. - Mejoras sociales

Con independencia de la vigencia del presente convenio, las partes establecen que quedarán automáticamente incorporadas a su texto, todas aquellas mejoras sociales que por disposición legal pudieran producirse durante la vigencia del mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final única.- En la primera quincena del mes de febrero cada año, se procederá a la elaboración de la tabla salarial atendiendo a los criterios establecidos en el presente Convenio colectivo, para su publicación.

ANEXO I

PRIMERO. –

Hoja de servicio.- Se adjunta la Hoja de Servicio establecida en el artículo 19.6 del presente Convenio Colectivo.



PARTE DIARIO DE SERVICIO.

MATRICULA

CONDUCTOR

FECHA

Hora de Terminar		Hora de Terminar	
Hora de Comenzar		Hora de Comenzar	
Total Horas ...	Total Horas ...	Total Día ...	Horas ...
Km de Llegada		Km de Llegada	
Km de Salida		Km de Salida	
Km Total. ...	Km Total	Total Día ...	Km ...

Estos partes serán realizados diariamente y entregados por los trabajadores a la empresa en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador/a. Las empresas vienen obligadas a facilitar mensualmente a los representantes legales y/o sindicales, relación nominal detallada de todas las horas extraordinarias realizadas, así como la exhibición, y en su caso, copia de los partes de trabajo referenciados anteriormente.

En el caso de que las empresas no entreguen los partes de trabajo, mentados en el presente apartado, el trabajador podrá presentar los mismos ante la representación legal y/o sindical de los trabajadores en la empresa, la cual remitirá copia a la misma, y a la Comisión Paritaria, y si en el plazo de 7 días hábiles, la Comisión Paritaria no recibe alegaciones, resolverá sobre la validez de lo manifestado por los trabajadores.



ANEXO II

TABLA SALARIAL 2018 - 2019

NIVELES I, II Y III	VALOR ACTUAL	INCRE. ATRASOS IPC--2010-2018 11,50%	ACTUALIZACIÓN IPC--2019 1,80%	ACTUALIZACIÓN IPC--2020 1,80%	ACTUALIZACIÓN IPC--2021 1,80%	ACTUALIZACIÓN IPC--2022 1,80%
Salario Base	681,16	759,49	773,16	787,08	801,25	815,67
Plus de Convenio	168,29	187,64	191,02	194,46	197,96	201,52
Plus de Transporte	180,18	200,90	204,52	208,20	211,95	215,76
Paga Prorrateada (Sb+Pc x 3/12+Anti.)	212,36	236,78	241,05	245,39	249,80	254,30
TOTAL	1.241,99	1.384,82	1.409,75	1.435,12	1.460,96	1.487,25

NIVELES IV Y V

Salario Base	658,40	734,12	747,33	760,78	774,48	788,42
Plus de Convenio	140,42	156,57	159,39	162,26	165,18	168,15
Plus de Transporte	133,63	149,00	151,68	154,41	157,19	160,02
Paga Prorrateada (Sb+Pc x 3/12+Anti.)	199,71	222,67	226,68	230,76	234,91	239,14
TOTAL	1.132,16	1.262,35	1.285,08	1.308,21	1.331,75	1.355,73

NIVEL VI

Salario Base	531,73	592,88	603,55	614,41	625,47	636,73
Plus de Convenio	139,58	155,63	158,43	161,28	164,19	167,14
Plus de Transporte	135,81	151,43	154,15	156,93	159,75	162,63
Paga Prorrateada (Sb+Pc x 3/12+Anti.)	167,83	187,13	190,50	193,92	197,42	200,97
Quebranto de moneda	50,00	55,75	56,75	57,78	58,82	59,87
TOTAL	1.024,95	1.087,07	1.106,63	1.126,55	1.146,83	1.167,47

COMPLEMENTOS SALARIALES

	VALOR ACTUAL	ATRASOS 2010-2018 5,75%	IPC--2019 1,80%	IPC--2020 1,80%	IPC--2021 1,80%	IPC--2022 1,80%
Hora Extraordinaria	8,73	9,23	9,40	9,57	9,74	9,91
Fiesta no Recuperable	40,00	42,30	43,06	43,84	44,63	45,43
Descanso Trabajado	61,66	65,21	66,38	67,57	68,79	70,03
Festivo Trabajado	80,00	84,60	86,12	87,67	89,25	90,86
Trabajo en Navidad y Año Nuevo	120,00	126,90	129,18	131,51	133,88	136,29
Dieta Fuera de la Isla	17,70	18,72	19,05	19,40	19,75	20,10
Dieta Dentro de la Isla	10,42	11,02	11,22	11,42	11,62	11,83
Plus de Disponibilidad	8,73	9,23	9,40	9,57	9,74	9,91

49