

Contenido

CAPÍTULO 1º: DISPOSICIONES GENERALES.....	6
SECCIÓN 1: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	6
Art. 1º: Comisión Negociadora:.....	6
Art. 2º: Ámbito funcional:.....	7
Art. 3º: Ámbito Personal:.....	7
Art. 4º: Ámbito Territorial:.....	7
Art. 5º: Ámbito Temporal:.....	7
SECCIÓN 3ª: DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO.....	7
Art. 6º: Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo:.....	7
SECCIÓN 4ª: COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	7
Art. 7º: Miembros, competencias y procedimiento de solución de conflictos:.....	7
SECCIÓN 5ª: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	8
Art. 8º: Pacto unitario y global:.....	8
Art. 9º: Prevalencia del Convenio Colectivo:.....	8
SECCIÓN 6ª: ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.....	8
Art. 10º: Absorción y compensación.....	8
SECCIÓN 1ª: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN:.....	8
Art. 11º: Facultad de organización, evaluación y dirección:.....	8
SECCIÓN 2ª: CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL:.....	9
Art. 12º: Control de la actividad laboral:.....	9
SECCIÓN 3ª: ESTRUCTURA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA:.....	9
Art. 13º: Estructura de la Comunicación Interna:.....	9
CAPÍTULO 3º: SELECCIÓN, INGRESO Y CONTRATACIONES:.....	9
SECCIÓN 1ª: SELECCIÓN:.....	10
Art. 14º: Selección:.....	10
SECCIÓN 2ª: INGRESO. PERÍODO DE PRUEBA:.....	10
Art. 15º: Ingreso:.....	10
Art. 16º: Período de prueba:.....	10
SECCIÓN 3ª: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO:.....	10

Art. 17º: Suspensión del contrato:	10
SECCIÓN 4ª: EXTINCIÓN DEL CONTRATO:	10
Art. 18: Extinción del contrato:	10
Art. 19º: Jubilación:	11
CAPÍTULO 4º: CLASIFICACIÓN DE PERSONAL:	11
SECCIÓN 1ª:CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:	11
Art. 20º: Clasificación Profesional:	11
SECCIÓN 2ª: GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y PUESTOS DE TRABAJO:	11
Art. 21º: Grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo:	11
SECCIÓN 3ª: FUNCIONES:	11
Art. 22º: Funciones:	11
I. Personal de Confianza:	12
Jefes de Servicio, Departamento y asimilados	12
II. Personal de Responsabilidad:	12
Jefes de Oficina Técnica, Sección o Negociado y asimilados	12
Mandos Intermedios (Jefes de Equipo, Jefes de Tráfico, Inspectores) o asimilados	12
III. Personal de Oficio:	12
Oficial de primera de Taller:	12
Oficial segunda de Taller:	12
Oficial tercera del Taller:	12
Oficial primera administrativo:	12
Oficial segunda administrativo:	13
Oficial tercera administrativo:	13
IV. Personal Auxiliar:	13
SECCIÓN 4ª: MOVILIDAD FUNCIONAL:	13
Art. 23º: Movilidad Funcional:	13
SECCIÓN 5ª: POLIVALENCIA:	14
Art. 24º: Polivalencia:	14
SECCIÓN 6ª: TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA:	14
Art. 25º: Trabajos de superior e inferior categoría:	14
SECCIÓN 7ª: ASCENSOS:	14

Art. 26º: Ascensos:	14
CAPÍTULO 5º: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:	15
SECCIÓN 1ª: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:	15
Art. 27º: Formación y Promoción:	15
CAPÍTULO 6º: TIEMPO DE TRABAJO:	15
SECCIÓN 1ª: JORNADA:	15
Art. 28º: Jornada:	15
Jornada máxima:	15
Distribución flexible de la jornada:	15
Jornada continua y jornada partida:	15
Cómputo de la jornada:	15
Cómputo de horas extraordinarias:	16
Obligatoriedad de las horas extraordinarias estructurales:	16
Toma y Deje:	16
SECCIÓN 2ª: RÉGIMEN DE TURNOS:	16
Art. 29º: Régimen de turnos:	16
En Taller:	18
Turnos partidos:	18
Relevos:	18
Permutas:	18
Corretornos:	19
SECCIÓN 3ª: DESCANSOS:	19
Art. 30º: Descansos:	19
Durante la jornada:	19
Entre jornadas:	19
Semanal:	19
Anual:	20
SECCIÓN 4ª: LICENCIAS Y PERMISOS:	21
Art. 31º: Licencias y permisos:	21
SECCIÓN 5ª SUSPENSIÓN DEL CARNET:	22
Art. 32º: Suspensión del carnet:	22
CAPÍTULO 7º: SALARIOS Y PERCEPCIONES NO SALARIALES.	22

SECCIÓN 1ª: SALARIOS:	22
Art. 33º: Conceptos salariales:	22
Salario base:.....	22
Complementos:.....	22
Pagas extraordinarias:.....	23
Bolsa de Vacaciones:.....	24
COMPLEMENTO TALLER:	24
COMPLEMENTO DE LIMPIEZA :	24
COMPLEMENTO ESPECIALISTA:	24
EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA OFICIAL 1ª TALLER/C.P.	25
SECCIÓN 2ª: TABLA SALARIAL:	25
Art. 34º: Tabla Salarial:	25
SECCIÓN 3ª: REVISIÓN SALARIAL:	25
Art. 35º: Revisión salarial:.....	25
SECCIÓN 4ª: PAGO DEL SALARIO:	25
Art. 36º: Pago del salario:	25
SECCIÓN 5ª: PERCEPCIONES NO SALARIALES:	26
Art. 37º: Percepciones no salariales:.....	26
Quebranto de moneda:	26
Gastos renovación carnet:	26
Indemnizaciones:	26
SECCIÓN 6ª: DEPÓSITO PARA EL CAMBIO:	26
Art. 38º: Depósito para el cambio:	26
CAPÍTULO 8º: UNIFORMIDAD:	27
SECCIÓN 1ª: UNIFORMIDAD:	27
Art. 39º: Uniformidad:.....	27
Para hombres:.....	27
Cada dos años: Cada cuatro años:.....	27
Para mujeres.....	27
Cada dos años: Cada cuatro años:	27
Mandos Intermedios:.....	27
Cada dos años: Cada cuatro años:	27

Taller:.....	27
<i>Cada año: Cada dos años:</i>	27
CAPÍTULO 9º: RÉGIMEN SANCIONADOR:	28
SECCIÓN 1ª: FALTAS Y SANCIONES:	28
Art. 40º: Faltas y Sanciones:	28
Circunstancias modificativas de la responsabilidad:	29
Sanciones:	30
Prescripción de las faltas:	30
SECCIÓN 2ª: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.	30
Art. 41º: Procedimiento sancionador:.....	30
En caso de despido:.....	31
CAPÍTULO 10º: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:	31
SECCIÓN 1ª: PREVENCIÓN DE RIESGOS:	31
Art. 42º: Prevención de Riesgos:	31
CAPÍTULO 11º: ACCIÓN SINDICAL:	32
SECCIÓN 1ª: ACCIÓN SINDICAL:	32
Art. 43º: Acción Sindical:	32
Art. 44º: Delegado Sindical:.....	32
SECCIÓN 2ª: COMITÉ DE EMPRESA:	33
Art. 45º: Funciones del Comité de Empresa:	33
Art. 46º: Revocabilidad del Comité de Empresa:.....	33
SECCIÓN 3ª: ASAMBLEA.	33
Art. 47º: Derechos de la Asamblea:.....	33
CAPÍTULO 12º: ACCIÓN SOCIAL:	34
SECCIÓN 1ª: AYUDAS ESCOLARES Y BECAS DE ESTUDIO:	34
Art. 48º: Ayuda Escolar y Becas de Estudio:.....	34
SECCIÓN 2ª: OTROS BENEFICIOS SOCIALES:	35
Art. 49º: Viajes gratuitos:	35
Art. 50º: Anticipos de vivienda:	35
Art. 51º: Transporte del Personal:	35
Art. 52º: Cultura y Deportes:	36
Art. 53º: Agua potable:.....	36

Art. 54º: Día del Guagüero:	36
CAPÍTULO 13º: DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA	36
DISPOSICIÓN FINAL:	37
DISPOSICIONES TRANSITORIAS:	37
PRIMERA:	37
SEGUNDA:	37
TERCERA:	37
DISPOSICIONES ADICIONALES:	37
PRIMERA:	38
SEGUNDA:	38
TERCERA:	38
CUARTA:	38
ANEXO II: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	39

CAPÍTULO 1º: DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN 1: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Art. 1º: Comisión Negociadora:

El presente Convenio Colectivo ha sido elaborado por la Comisión Negociadora designada al efecto, integrada por: D. Wolfgang R. Alcántara Romero, D. Alvaro González Delgado, D. Rafael Marrero Castellano, D. Miguel Alejandro Marrero, D. Pedro Pacheco Alonso, D. Salvador Santana Cárdenes, D. José Yáñez Melián, D. Manuel Castellano Santiago, D. Marco León Suárez, D. José Luis Lorenzo Santana, D. Federico Lasso Hernández y D. Domingo Perdomo Sosa como representantes de los trabajadores asistidos por el Letrado D. Joaquin Sagaseta Paradas; y, D. José Andrés Suárez Déniz, D. Roque Suárez López y Dña Teresa García Cuyás, en representación de la Empresa.

Firman el presente Convenio Colectivo por parte de la Empresa, D. Paulino Montesdeoca de la Guardia, D. José Andrés Suárez Déniz, Dña. Teresa García Cuyás y D. Roque I. Suárez López en representación del Consejo de Administración y por parte de los trabajadores: D. Wolfgang R. Alcántara Romero, D. Alvaro González Delgado, D. Rafael Marrero Castellano, D. Miguel Alejandro Marrero, D. Pedro Pacheco Alonso, D. Salvador Santana Cárdenes, D. José Yáñez Melián, D. Manuel Castellano Santiago, D. Marco León Suárez, D. José Luis Lorenzo Santana, D. Domingo Perdomo Sosa y D. Federico Lasso Hernández como representantes de los trabajadores y todos ellos miembros integrantes de la Comisión Negociadora. La Comisión Negociadora faculta expresamente a Dña. Teresa García Cuyás para que remita copia y realice las gestiones oportunas hasta

alcanzar la inscripción, depósito y publicación oficial del presente Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral.

SECCIÓN 2ª: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Art. 2º: Ámbito funcional:

El presente texto regula las condiciones de trabajo y productividad básicas de la Empresa Municipal "GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.", cuya actividad principal la constituye la realización del Servicio Público de Transporte Colectivo de Viajeros de Las Palmas de Gran Canaria.

Art. 3º: Ámbito Personal:

El Convenio Colectivo obliga a la Empresa y a la totalidad de sus trabajadores, se exceptúa al personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección.

Art. 4º: Ámbito Territorial:

Las normas pactadas serán de aplicación en todos los centros, instalaciones, dependencias, vehículos y demás lugares donde "GUAGUAS MUNICIPALES, S.A." realice su actividad.

Art. 5º: Ámbito Temporal:

El Convenio entrará en vigor y será eficaz a partir de su firma (uno de junio de 2005), a excepción del abono de los conceptos económicos de la tabla salarial, anexo Iº, así como el abono de los asuntos propios, quebranto de moneda y bolsa de vacaciones que se retrotraerán al uno de enero de 2005.

SECCIÓN 3ª: DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Art. 6º: Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo:

Las condiciones de trabajo y productividad pactadas obligan a la Empresa y a sus trabajadores durante todo el tiempo de su vigencia.

Un mes antes del vencimiento previsto, cualquiera de las partes podrá denunciarlo, bastando que lo comunique por escrito a la otra parte, remitiendo copia de todo ello a la Autoridad Laboral.

Formulada la denuncia del Convenio Colectivo, las partes se obligan a iniciar las negociaciones al mes siguiente.

SECCIÓN 4ª: COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Art. 7º: Miembros, competencias y procedimiento de solución de conflictos:

La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros representantes de los trabajadores y otros tres de la Empresa.

La Comisión Paritaria es la competente, en vía no jurisdiccional, para resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo. Cuando

surjan divergencias o discrepancias entre las partes negociadoras, la Comisión se reunirá a instancias de una cualquiera de ellas, en un plazo no inferior a los tres días siguientes desde que se notifique la comunicación que deberá ser escrita

A las reuniones, cada parte podrá asistir acompañada de un asesor con voz pero sin voto y si no se alcanzara la unanimidad en la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, la que se encuentre perjudicada podrá ejercer las acciones de conciliación, mediación, arbitraje, o en su caso, judiciales que en derecho le correspondan.

SECCIÓN 5ª: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Art. 8º: Pacto unitario y global:

Las condiciones pactadas constituyen un conjunto unitario, global e inalterable, que obligará a negociar de nuevo, si fuera objeto de declaración administrativa o jurisdiccional de nulidad parcial. En cualquiera de los casos, las negociaciones habrán de iniciarse al siguiente mes de la firmeza de las correspondientes resoluciones, continuando entre tanto vigente la parte del contenido del Convenio Colectivo no afectada por la nulidad

Art. 9º: Prevalencia del Convenio Colectivo:

El presente texto refunde todo el proceso negociador suscrito con anterioridad al mismo, incorporando además el contenido de las sentencias dictadas en su aplicación, de forma que sucede y deroga todos los Textos Convencionales y Acuerdos Extraestatutarios suscritos con anterioridad al presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo sustituye y declara inaplicables las disposiciones contenidas en cualesquiera otros Convenios aunque fueren posteriores, de ámbito superior o de sector.

A falta de regulación expresa por parte de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

SECCIÓN 6ª: ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Art. 10º: Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo absorben las que rigiesen anteriormente por disposiciones legales, convencionales, jurisdiccionales, de contratos laborales o, consuetudinarias que viniesen disfrutando los trabajadores a título individual o colectivo.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, sólo serán de aplicación, si globalmente considerados superasen el nivel salarial acordado en cómputo anual.

CAPÍTULO 2º: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA ESTRUCTURA DE COMUNICACIÓN INTERNA:

SECCIÓN 1ª: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN:

Art. 11º: Facultad de organización, evaluación y dirección:

Las facultades de organizar, dirigir y evaluar el trabajo son competencia exclusiva de la Empresa y las ejercerá a través de las personas en quien delegue, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Los trabajadores cumplirán los deberes propios del puesto de trabajo y realizarán con diligencia las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Empresa y trabajadores están sometidos en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

SECCIÓN 2ª: CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL:

Art. 12º: Control de la actividad laboral:

La Empresa adoptará las medidas oportunas para vigilar, evaluar y controlar el efectivo cumplimiento del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos.

Asimismo, a través de los correspondientes medios legales, podrá verificar la certeza de los motivos o circunstancias que aleguen los trabajadores para justificar las faltas de puntualidad, asistencia o cualquier otro incumplimiento laboral.

SECCIÓN 3ª: ESTRUCTURA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA:

Art. 13º: Estructura de la Comunicación Interna:

La Empresa, consciente de la importancia que tiene la participación del Comité de Empresa, con vistas a lograr la viabilidad, la mejora en la productividad y eficacia, así como en la existencia de un clima laboral adecuado, promoverá su participación estableciendo reuniones periódicas, al menos con carácter mensual, donde se informará al Comité de Empresa de los datos relevantes de la situación de la Empresa tales como producción y ventas, situación de empleo y balance. Las dos partes propondrán con, al menos dos días de antelación, el orden del día que estimen pertinente.

En cualquier caso, además, se convocará al Comité de Empresa para que informe y/o proponga en relación a las decisiones de la Empresa acerca de reestructuraciones de plantilla, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, planes de formación profesional e implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

En aras de conseguir la mayor eficacia de estas reuniones, se podrá, de común acuerdo, establecer reuniones con menor participación para tratar temas específicos, designando cada parte los participantes según criterios técnicos.

Se pondrán en marcha comisiones paritarias de trabajo para las cuestiones de Explotación, Mantenimiento y Administración, cuyos acuerdos no podrán afectar a materias reservadas a la negociación colectiva ni subvertir las competencias de la Empresa ni la de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO 3º: SELECCIÓN, INGRESO Y CONTRATACIONES:

SECCIÓN 1ª: SELECCIÓN:**Art. 14º: Selección:**

Todo trabajador a incorporar como fijo a la plantilla laboral de la Empresa será seleccionado por la misma cumpliendo la normativa legal y convencional vigente, la Empresa garantiza la participación del Comité de Empresa en la selección del personal de los grupos IV, III y de los mandos intermedios del grupo II, formando parte de la Comisión de Evaluación que se constituya. Podrá encomendarse la confección y la realización de las pruebas de selección de personal laboral a otras empresas u organismos públicos o privados especializados.

SECCIÓN 2ª: INGRESO. PERÍODO DE PRUEBA:**Art. 15º: Ingreso:**

Para ingresar como trabajador fijo de plantilla es necesario estar en disposición de la titulación adecuada para el puesto a cubrir y superar las pruebas teórico prácticas de aptitud que previamente se establezcan por la Empresa en las bases de selección, asimismo las de salud psicofísicas contempladas en la normativa para la Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 16º: Período de prueba:

El período de prueba tendrá una duración de seis meses para titulados y el personal que ocupe puestos de igual o superior rango a los destinados al grupo de personal de confianza y del de responsabilidad, y de tres meses para el resto de los trabajadores contratados.

SECCIÓN 3ª: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO:**Art. 17º: Suspensión del contrato:**

El contrato laboral quedará suspendido por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La incapacidad temporal para trabajar no interrumpe el período de vacaciones, salvo excepciones, ni el período de prueba ni la duración temporal del contrato.

Los trabajadores excedentes, voluntarios o forzosos, tienen derecho a la reincorporación automática una vez vencido el periodo concedido, siempre que soliciten la reincorporación un mes antes del vencimiento del periodo concedido.

SECCIÓN 4ª: EXTINCIÓN DEL CONTRATO:**Art. 18: Extinción del contrato:**

El contrato laboral se extinguirá por las causas previstas en la Ley y en el presente Convenio Colectivo.

Art. 19º: Jubilación:

Los trabajadores de menos de 65 años de edad, podrán acceder al régimen actual de jubilación parcial voluntaria, en las mismas condiciones que se vienen realizando, sin perjuicio de la incorporación de mejoras en su aplicación a fin de pactar la acumulación de las jornadas en forma flexible y aplicable.

La Empresa estará obligada a aceptar la petición de cualquier trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos, de celebración del llamado "Contrato de Relevo" mientras este tipo de contrato esté en vigor.

En todo caso, los trabajadores que alcancen la edad de 65 años están obligados a jubilarse, con la única excepción de quienes no reúnan el requisito de tiempo mínimo de carencia de cotización o la seguridad social. En cuyo caso, el contrato laboral se extenderá por el tiempo imprescindible para ello.

CAPÍTULO 4º: CLASIFICACIÓN DE PERSONAL:**SECCIÓN 1ª: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:****Art. 20º: Clasificación Profesional:**

Todo el personal contratado laboralmente estará clasificado en el correspondiente grupo o categoría.

Las necesidades de incremento de plantilla que se puedan producir en los distintos grupos profesionales serán cubiertas, preferentemente por personal de la plantilla.

SECCIÓN 2ª: GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y PUESTOS DE TRABAJO:**Art. 21º: Grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo:**

Grupo profesional: Los grupos profesionales aúnan profesiones, titulaciones y contenidos generales homogéneos de las prestaciones laborales a realizar en la Empresa y se subdividen en categorías.

Los grupos profesionales en que se divide la plantilla son los siguientes:

- I. Personal de confianza.
- II. Personal de responsabilidad.
- III. Personal de oficio.
- IV. Personal auxiliar.

Categoría: Define las funciones básicas que realiza o puede realizar el trabajador en la Empresa.

Puesto de trabajo: Hace referencia a las específicas funciones que realiza el trabajador.

SECCIÓN 3ª: FUNCIONES:**Art. 22º: Funciones:**

I. Personal de Confianza:**Jefes de Servicio, Departamento y asimilados**

Son los que asumen la responsabilidad del Servicio o Departamento que se les asigne. Este personal es de confianza y no consolida los pluses del puesto de trabajo.

II. Personal de Responsabilidad:**Jefes de Oficina Técnica, Sección o Negociado y asimilados**

Son los trabajadores que a las órdenes del correspondiente superior, realizan las funciones de responsabilidad máxima de las oficinas o departamentos que se establezcan por la Empresa.

Mandos Intermedios (Jefes de Equipo, Jefes de Tráfico, Inspectores) o asimilados

Son los trabajadores que, bajo la dirección del superior correspondiente, tienen a su cargo la organización de los medios materiales y humanos que se les encomiende.

III. Personal de Oficio:

Son los trabajadores que realizan un oficio especializado en cualquiera de las áreas de Taller, Administración o Movimiento, clasificándose en tres niveles: 3º, 2º y 1º, según de menor a mayor grado de perfección en la realización del trabajo, salvo en el área de Movimiento donde sólo existe el nivel de Oficial de 1ª.

Oficial de primera de Taller:

Es el operario que con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realiza trabajos que requieren mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con máxima economía de material. Se incluyen dentro de esta categoría los vigilantes de garita, los conductores de maniobra y los encargados de almacén.

Oficial segunda de Taller:

Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Oficial tercera del Taller:

Se incluyen en esta categoría quien procediendo de aprendiz o mozo, previa prueba o baremación realizada al efecto, es capaz de realizar trabajos de mayor cualificación que el personal auxiliar y con rendimientos correctos.

Bajo la denominación común de Oficial de Taller se agrupan especialistas de las distintas áreas profesionales. La Empresa, asignará preferentemente a cada cual, los trabajos más acorde con su especialidad; aunque previo adiestramiento a cargo de la Empresa, asumirán tareas de las otras especialidades en función de las necesidades técnicas, económicas, organizativas y productivas de la Empresa.

Oficial primera administrativo:

Es el personal que, a las órdenes de un superior, realiza funciones con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, idioma(s), confección de nóminas, liquidación de seguros y

todos los trabajos propios de la oficina. En los departamentos que así se establezca pueda actuar como jefe.

Oficial segunda administrativo:

Son los que, a las órdenes de un superior y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieran propia iniciativa, clasificación de correspondencia liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.

Oficial tercera administrativo:

Pertenecen a esta categoría los que con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayudan a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

Conductor-perceptor:

Es el operario equiparado a Oficial de 1ª de Movimiento, que poseyendo el carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles adecuados para sus funciones, conduce guaguas de transporte regular colectivo de viajeros, siendo responsable del vehículo durante el servicio, dando parte por escrito del estado del mismo en caso de averías, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro o, en su caso, de las hojas de ruta, cumpliendo el recorrido en el tiempo previsto, salvo excepciones, observando con los viajeros la debida corrección durante el trayecto, además, tendrá por misión la cobranza de billetes o revisión de los títulos de viaje admitidos por la Empresa, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalización en forma reglamentaria de las hojas de ruta y demás formularios que, por la Empresa, estén establecidos, emitirá partes de averías, daños u otras incidencias que encuentren en el vehículo.

Emitirá el correspondiente parte de accidente de tráfico con expresión de los daños personales, materiales y otros datos de interés para la compañía de seguros. Socorrerá rápidamente a los usuarios accidentados con los medios a su alcance y, en atención a la gravedad de las circunstancias, pedirá o realizará su traslado a centro médico asistencial, comunicando, a la mayor brevedad, a sus superiores la incidencia, quienes adoptarán las medidas que, según las circunstancias, fueren precisas. En cualquier caso el tiempo de liquidación es de trabajo efectivo.

IV. Personal Auxiliar:

Son los que, sin una específica preparación intelectual ni especial destreza manual, realizan tareas complementarias y necesarias a la organización empresarial en su conjunto.

SECCIÓN 4ª: MOVILIDAD FUNCIONAL:

Art. 23º: Movilidad Funcional:

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la

prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, con distinción de las áreas que no son inter-relacionables entre sí y siempre con respeto a la dignidad de los trabajadores.

Se consideraran equivalentes los puestos de trabajo encuadrados en la misma categoría profesional, así como las categorías en que pueda subdividirse un grupo profesional, a excepción de que sea exigible título académico o profesional específico.

SECCIÓN 5ª: POLIVALENCIA:

Art. 24º: Polivalencia:

Son polivalentes las categorías pertenecientes a un mismo grupo profesional, a excepción de la necesidad de títulos académicos o profesionales para desarrollarlas. La Empresa podrá ordenar a los trabajadores la realización de tareas propias de más de un puesto de trabajo para cubrir las necesidades organizativas de la Empresa y para mantener la ocupación efectiva de sus trabajadores, dentro del área a la que pertenece, y con respeto a su dignidad.

SECCIÓN 6ª: TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA:

Art. 25º: Trabajos de superior e inferior categoría:

Si por razones técnicas, organizativas o de producción la Empresa destinase a un trabajador a realizar funciones que tuviesen reconocidas una superior retribución, independientemente del tiempo que estuviesen desempeñándolas, percibirá la retribución señalada para esa categoría, sin que ello de lugar a la asignación de la categoría. Transcurridos los plazos que señala la Ley, la Empresa vendrá obligada a convocar en el plazo de tres meses concurso de promoción interna.

Si, por el contrario, el destino del trabajador, fuese a funciones peor retribuidas, conservará el salario que venía percibiendo. Este supuesto sólo será admisible cuando no entrañe discriminación o vejación para el trabajador afectado y no se perjudique su formación profesional por el tiempo imprescindible.

SECCIÓN 7ª: ASCENSOS:

Art. 26º: Ascensos:

Los ascensos dentro de la Empresa se realizarán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador así como las facultades organizativas de la Empresa de conformidad a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Se dará participación a los representantes de los trabajadores de los ascensos del personal del Grupo III y Grupo IV, e información de los ascensos a mandos intermedios del Grupo II.

No se considerarán méritos a estos efectos, el haber realizado las funciones como trabajos de superior categoría.

Para consolidar las categorías se establece un período de prueba de 3 meses para los Grupos III y IV y 6 para los Grupos I y II del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 5º: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:**SECCIÓN 1ª: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:****Art. 27º: Formación y Promoción:**

Los trabajadores dispondrán de permiso retribuido por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes para la obtención de títulos académicos, profesionales y los que en el futuro y de común acuerdo con el Comité de Empresa y la Empresa, se determine, excepto que no justifique el adecuado rendimiento académico.

Los trabajadores tienen la obligación de asistir a los cursos de formación, capacitación y especialización profesional que organice la Empresa dentro de la jornada de trabajo o, en su caso, fuera de ella voluntariamente.

Para la provisión de vacantes de puestos fijos, se tendrá en cuenta en primer lugar los derechos a la promoción interna de los trabajadores en activo y, además se tendrá en cuenta al personal que habiendo sido trabajador de Guaguas Municipales, S. A, que no habiendo sido objeto de despido disciplinario, reúnan los requisitos de igualdad, capacidad, méritos y titularidad requeridos para el puesto.

CAPÍTULO 6º: TIEMPO DE TRABAJO:**SECCIÓN 1ª: JORNADA:****Art. 28º: Jornada:****Jornada máxima:**

La jornada máxima es de es de 37 horas 30 minutos de promedio semanal, excepto en Administración, que será de 35 horas de jornada máxima de promedio semanal.

Anualmente la Empresa elaborará y expondrá en un lugar visible el calendario laboral.

Distribución flexible de la jornada:

La duración de la jornada diaria será flexible, con un mínimo de cinco horas y un máximo de ocho horas de tiempo programado, incluyendo los diez minutos de liquidación. Si por circunstancias externas a la programación de la jornada se prolongase hasta veinte (20) minutos más, de las señaladas ocho horas, ese tiempo irá a cómputo ordinario de jornada y el exceso se abonará como hora extra.

Jornada continua y jornada partida:

La jornada continua supone la asignación de un turno superior a cinco horas ordinarias de trabajo y jornada partida implica la asignación de un turno en dos tramos con una pausa intermedia en el propio día.

Cómputo de la jornada:

El cómputo de la jornada pasa de ser trimestral a tener carácter mensual.

A partir del uno de enero de 2007, en el caso del personal afecto a cuadrante, a partir del primer cuadrante de 2007, el cómputo de la jornada pasa de ser mensual a diario.

La Empresa elaborará y publicará en los tabloneros de anuncio los correspondientes cuadrantes de servicios quincenal o, excepcionalmente, semanal para ajustes de tiempo dentro de las dos últimas semanas del trimestre, dicha publicación se realizará con la antelación mínima de cinco días naturales a su vigencia.

A todos los efectos se entenderá que la quincena equivale a dos semanas.

Salvo excepciones derivadas de las funciones a realizar, tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador se encontrará en su puesto de trabajo. Diariamente se registrarán las horas de trabajo efectivamente trabajadas a los efectos de constituir el control de puntualidad, asistencias, cómputo del horario diario y acumulativo trimestral.

Cómputo de horas extraordinarias:

Dentro del principio general de que no se deben producir, se considerará que la realización de horas superior al cómputo mensual de horas ordinarias constituyen horas extraordinarias. El exceso de horas extras en cómputo mensual será abonado en el mes natural siguiente a dicho periodo.

Excepcionalmente, a instancias del trabajador, cada siete horas y media extras podrá solicitar su compensación con un día de descanso que se concederá cuando no produzca perjuicio en la asignación de los servicios.

Obligatoriedad de las horas extraordinarias estructurales:

Serán obligatorias las horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar siniestros y, las estructurales por razón de daños extraordinarios y urgentes y por terminación de un recorrido.

Toma y Deje:

La jornada de trabajo de los conductores-perceptores comenzará a la hora y lugar que tengan asignada según cuadrante de servicios. En todos los turnos, la toma y deje del vehículo queda incluida dentro del plus especial del mismo nombre establecido en este Convenio Colectivo.

Los conductores-perceptores habrán de presentarse a recoger la guagua diez (10) minutos antes del horario establecido en el cuadrante de servicios y/o chivata.

SECCIÓN 2ª: RÉGIMEN DE TURNOS:

Art. 29º: Régimen de turnos:

El trabajo a realizar en las Áreas de Administración, Taller y Movimiento se distribuirá por turnos que garanticen los procesos productivos continuos o discontinuos de la Empresa y su asignación diaria podrá realizarse en un solo turno o en varios.

En los turnos partidos el tiempo ordinario de trabajo no podrá superar, en su conjunto, más de nueve horas.

En Administración: La norma general es la adscripción del personal en turnos de mañana que podrán comenzar a partir de las 07:30 horas, sin sobrepasar las 14 horas 30 minutos, no obstante, por necesidades técnicas, económicas, organizativas o productivas se distribuirá el personal en otros turnos que podrán ser partidos que cubran horario de mañana y/o de tarde, con criterios de igualdad y rotación, siempre que organizativamente sea posible y que la duración de los mismos lo permita.

El personal de recaudación y liquidación realizarán sus tareas distribuidos en los turnos continuos o partidos precisos para recoger la recaudación de los conductores-perceptores, recuento de numerario, disposición de moneda fraccionaria para cambio y liquidación.

En Movimiento: Los horarios de los turnos continuos o partidos comenzarán según establezca el cuadrante de servicio.

Los turnos serán de duración quincenal (dos semanas) y en cada turno se asignará el número de trabajadores que se precisen según las funciones y necesidades de la producción, pero para la distribución entre ellos se aplicará el principio de igualdad y rotación siempre que organizativamente sea posible y que la duración de los servicios lo permita. El turno en que esté cada trabajador vendrá indicado en el cuadrante.

Se establecen como límites a la jornada programada en cuadrante las siguientes horas de finalización en carretera:

Turno de mañana: 15:15 horas.
Turno de tarde: 23:00 horas.
Turno de medianoche: 02:00 horas.
Turno de noche: 07:00 horas.

• Asignación de los servicios a conductores perceptores.- Para la aplicación de los principios de igualdad y rotación entre todos los trabajadores, la asignación de los servicios de los conductores perceptores, se aplicarán los siguientes criterios:

1º.- Los servicios a realizar por los conductores perceptores serán los que resulten asignados en virtud de la celebración del un concurso anual a líneas ofertadas por la Empresa y conforme al baremo de la antigüedad del trabajador en la categoría.

2º.- Los servicios de noche y media noche se mantiene que son de adscripción voluntaria y rotación quincenal de los afectados entre las distintas líneas de noche, media noche y turno partido aleatoriamente. Solo si no se cubriera con voluntarios, se asignarán con el resto de los conductores perceptores de la plantilla.

3º.- Garantías y Procedimiento del Concurso por antigüedad a Línea/ Zona:

Ganar el concurso a línea/zona garantiza a un conductor perceptor rotar por los servicios adscritos a esa línea/zona en el cuadrante de días laborables de la quincena, sin perjuicio de cuando le corresponda estar de relevo.

Pueden concursar todos los conductores perceptores que lo deseen excepto los conductores en régimen de corretornos y los adscritos a turnos voluntariamente (Mn, No y Tp). El concurso a línea/zona se celebrará en la modalidad abierta. Consiste esta modalidad en que cada conductor, de manera presencial, en el ámbito de su quincena opta a una línea de entre las que queden libres en el momento de elegir por orden de antigüedad efectiva como conductor perceptor en la Empresa. En caso de que un servicio, solo se preste en un único turno concursará en primer lugar el más antiguo de la plantilla. Se establece asimismo, la posibilidad de concursar a las zonas A, B y C limitando a cuarenta (40) el número de conductores perceptores con zona para garantizar la total cobertura del cuadrante.

Para la posterior solicitud de permutas de turno, los dos conductores afectados deberán pertenecer al mismo ámbito de rotación (línea, zona o régimen general), caso contrario, se entenderá que renuncian a la línea o a la zona resultado del concurso.

En la línea escuela: Los conductores perceptores menos antiguos de la Línea 2 cederán sus puestos a conductores de nueva contratación, mientras dure su formación.

En Taller:

Los turnos cubrirán la mañana, tarde y noche, todos los días de la semana. La Empresa asignará los distintos turnos al personal en función de sus necesidades organizativas y conforme al principio de igualdad y rotación entre éstos, siempre que organizativamente sea posible y que la duración de los servicios lo permita.

Se establecen como límites a la jornada programada en cuadrante las siguientes horas de finalización de turnos:

Turno de mañana: 14:30 horas.
Turno de tarde: 22 horas.
Turno de noche: 05:30 horas.

Turnos partidos:

Los turnos partidos se establecerán para atender las necesidades de la demanda o para corregir el exceso de oferta en horarios, días o épocas del año que se determinen por la Empresa y no afectarán a más del 15% de los servicios de movimiento y del 15% de la plantilla de Administración. El marco horario para el establecimiento de turno partido será dentro de un margen de once (11) horas.

Relevos:

Es el personal dedicado a la sustitución que por descansos se produce entre el personal de servicio.

Permutas:

Las permutas sobre servicios, días de descanso, turnos y vacaciones serán ocasionales y temporales no superiores a un año, en todo caso prorrogables, siempre y

cuando sea posible por el régimen de jornadas de los interesados. Este derecho se extinguirá ante el incumplimiento o bajas por incapacidad temporal superiores a tres meses o extinción de contrato de cualquiera de los dos permutados.

Corretornos:

Al personal de movimiento se le podrá alterar el turno o día de descanso asignado a los trabajadores, para sustituir las ausencias por vacaciones, descansos, enfermedad, licencias, crédito sindical, etc., que no pudieran cubrirse con normalidad, bastando con que sea comunicado al trabajador con al menos 24 horas de antelación, excepto en los cambios de descanso que se hará con 48 horas.

Estarán sujetos a este sistema hasta el 10% de la plantilla de conductores-perceptores y se cubrirán con personal de nueva contratación, que devengarán el plus de corretornos transcurridos tres meses desde su contratación, los cuales irán sustituyendo a los que actualmente están adscritos al mismo.

El cupo del 10% de la plantilla de movimiento en régimen de corretornos se dará preferencia a la opción voluntaria y, si no se cubriera será de aplicación el sistema de aplicación al personal fijo de menor antigüedad.

El 20% del personal de corretornos, alternará este régimen con turnos normales.

Los trabajadores temporales no serán sometibles al régimen de corretornos mientras mantengan esta condición.

SECCIÓN 3ª: DESCANSOS:

Art. 30º: Descansos:

Durante la jornada:

En las jornadas de entre cinco y seis horas los trabajadores podrán disfrutar de un tiempo máximo de diez minutos para permitir una restauración.

En las jornadas superiores a 6 horas continuas, los trabajadores tienen derecho a un descanso de 15 minutos considerado como de trabajo efectivo, que se disfrutará dentro de las primeras cuatro horas, salvo circunstancias excepcionales. En los turnos partidos se disfrutará de cinco minutos de descanso sólo en el tramo de mayor duración.

En todo caso para disfrutar de este tiempo es necesario contar con el permiso expreso del superior jerárquico.

En el turno partido disfrutarán, como mínimo, de un descanso de una hora entre el primer deje y el segundo toma.

Entre jornadas:

Entre jornada y jornada mediará un descanso de al menos doce horas, excepto por razones estructurales en el día en que se produzca el cambio de turno.

Semanal:

Todos los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos de disfrute que, por regla general, será en sábado y domingo, excepto el personal adscrito a carretera, taller y recaudación. El reparto de los días de descanso entre fines de semana y días laborables será proporcional en cómputo anual.

Para el personal que no descansara en sábado y domingo, sus días de descanso semanal, se asignarán mediante el cuadrante de servicios durante el resto de la semana. Para el personal de Explotación, la rotación de los descansos en fines de semana pasará de seis a tres meses, manteniéndose el sistema actual de rotación actual entre semana. Conforme a la sentencia nº 1.163/1999 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, el descanso semanal de los trabajadores adscritos a Movimiento, incluido el personal en régimen de Corretorno, será disfrutado el 50% del mismo en sábado y domingo, y el 50% restante en dos días consecutivos entre lunes y sábado.

Por motivos organizativos, técnicos, económicos o productivos, excepcionalmente uno de los días de descanso semanal podrá acumularse a los días de descanso semanal para su disfrute en un período máximo de 4 semanas.

Anual:

- **Festivos:** Los trabajadores disfrutarán de descanso en los 14 festivos oficiales y quienes por razones de servicio no pudieran disfrutarlos, serán compensados en metálico como horas extraordinarias. La coincidencia de festivos con días de descanso durante las vacaciones no dará lugar a compensación alguna.

- **Vacaciones:** Los trabajadores tienen derecho a un período de vacaciones de 35 días naturales al año, que prescribirá al 31 de diciembre de cada año natural. En el primer año o en ciclos de trabajo inferiores a un año las vacaciones serán proporcionales al tiempo trabajado. En el caso de cese o suspensión de la relación laboral, se descontará de la liquidación la parte proporcional del exceso de vacaciones disfrutadas.

Cada año en el mes de octubre se publicará el calendario de las vacaciones del siguiente año, los trabajadores dispondrán de una semana para sugerir cambios o formular reclamaciones, que deberán ser obligatoriamente contestadas por la Empresa, y en el mes de diciembre se publicará de nuevo con las modificaciones que se hayan establecido. Para la asignación de su disfrute el personal de carretera seguirá el ritmo actual, saltando de forma automática de tres en tres turnos. En el Taller el salto automático es mensual.

La Empresa podrá establecer el mes de diciembre como inhábil para las vacaciones. Una vez asignado el período o períodos de vacaciones, la enfermedad coetánea no interrumpe las vacaciones; la enfermedad previa, significará asignar un período de disfrute distinto en atención a las posibilidades organizativas de la Empresa.

Con independencia del sistema de designación del período de disfrute de las vacaciones, los trabajadores podrán optar al fraccionamiento en dos períodos, uno de dos semanas correspondiente a los meses denominados de verano y que comprende la última semana de junio hasta la primera de octubre, ambas inclusive y las tres semanas restantes en el período restante del año; para ello, el cupo actual de 50 trabajadores por

turno mensual en régimen de vacaciones, se incrementará en 20 en esos meses de verano. A fin de poder asignar este sistema sin merma de los servicios de verano.

A estos efectos, en el mes de noviembre de cada año, la Empresa y el Comité de Empresa, se reunirán y resolverán las peticiones de vacaciones partidas antes de la definitiva publicación del calendario de vacaciones de los trabajadores.

SECCIÓN 4º: LICENCIAS Y PERMISOS:

Art. 31º: Licencias y permisos:

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo/a.
- c) 3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres. 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de los restantes parientes hasta segundo grado de consanguinidad (hermanos y abuelos) o afinidad (abuelos y cuñados). Cuando, con tal motivo, el trabajador precise hacer un desplazamiento fuera de la Isla, el plazo aumentará dos días.
- d) 2 días por traslado de domicilio.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con el límite y las condiciones previstas en la Ley.
- f) Por el tiempo previsto en la Ley y en el presente Convenio Colectivo para la realización de actividades sindicales.
- g) Asimismo, en la forma y condiciones establecidas en la Ley, los trabajadores/as podrán solicitar las modificaciones y/o reducciones de jornada por lactancia o cuidado de hijos.
- h) Previo aviso y justificación, los trabajadores podrán asistir a consulta médica de los servicios públicos de la Seguridad Social, durante el tiempo imprescindible previa visita al médico de la Empresa, cuando sea posible. Si como consecuencia de la consulta médica, no se le extiende parte de baja por enfermedad, el tiempo destinado a la consulta habrá de ser compensado con tiempo de trabajo equivalente, salvo justificación del Médico de Empresa.

5 días por Asuntos Propios sin descuento económico. Será necesario la solicitud por escrito alegando tal motivo con cuatro días hábiles de antelación, debiendo la Empresa acceder a ello hasta un máximo de cinco permisos diarios por asuntos propios para el personal de movimiento, uno para el personal de administración y uno para el personal de talleres.

La Empresa llevará un libro, para registrar las solicitudes de estas licencias. Las anteriores licencias, habrán de ser justificadas y solicitadas con 15 días de antelación en los casos a) y d), con 72 horas de antelación para el caso f), salvo excepciones, con 4 días de antelación para el caso i), y con 24 horas para los demás casos, salvo la letra c).

Por motivos excepcionales, se concederá, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan, un único permiso anual de 10 días como máximo sin retribución. Será necesario solicitarlo con, al menos, 15 días de antelación.

En las licencias retribuidas en este artículo sólo se descontarán los conceptos extrasalariales. En los supuestos previstos en el apartado c), en lo referido a la enfermedad grave o fallecimiento de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y en el apartado d) en lo que atañe al traslado de domicilio, se descuentan además de los conceptos extrasalariales el plus de asistencia.

SECCIÓN 5ª SUSPENSIÓN DEL CARNET:

Art. 32º: Suspensión del carnet:

En los casos de suspensión temporal o definitiva del carné de conducir en virtud de Resoluciones administrativas o judiciales de carácter sancionador respecto a los trabajadores que lo utilicen en sus prestaciones laborales, por incidente con motivo o con causa en el trabajo y concurriendo informe exculpatorio pericial, la Empresa la Empresa lo pondrá a disfrutar vacaciones y le ofrecerá un trabajo alternativo. En estos casos el trabajador percibirá las retribuciones propias de su categoría menos los complementos de toma y deje y el quebranto de moneda En el supuesto de suspensión temporal o definitiva por motivo ajeno al trabajo, la Empresa, si no fuera posible obtener la suspensión contractual derecho a percepción de prestaciones, les reconocerá las mismas garantías de protección si no ha intervenido temeridad con arreglo a un informe pericial.

En estos casos los trabajadores privados del carné de conducir realizarán los cursos para recuperación del carné.

CAPÍTULO 7º: SALARIOS Y PERCEPCIONES NO SALARIALES.

SECCIÓN 1ª: SALARIOS.

Art. 33º: Conceptos salariales:

Salario base:

El salario base retribuye el trabajo asignado a cada categoría profesional en función de la jornada máxima ordinaria anual pactada.

Complementos:

Los complementos salariales son los pluses que, añadidos al salario base, retribuyen las especiales características de los puestos de trabajo, la mayor calidad y mejor cantidad de trabajo, o las condiciones personales del trabajador.

Son complementos personales los de antigüedad, asistencia, el complemento personal y los que primen la productividad. Son complementos del puesto de trabajo, el plus de destino, la nocturnidad, el de correturnos, el de toma y deje y los de turnicidad. Solo serán consolidables los complementos que expresamente así se pacte por este Convenio Colectivo.

• **Antigüedad:** La permanencia en la Empresa se retribuye mediante este plus de carácter consolidable que se devengará en los dos primeros bienios y cuatrienios siguientes en función de la categoría del trabajador. Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios, cada uno del 5%, y del 10% por cada cuatrienio del salario base, o de ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), se calculará sobre este último y, en todo caso, para el 2007, se tomará como base la cantidad de 600 euros. Ningún trabajador podrá

percibir por este concepto una cantidad superior al 60% del salario base de su categoría o, en su caso, del S.M.I.

- **Destino:** Todos los trabajadores percibirán un plus de destino no consolidable en función de la categoría en la cuantía señalada en el Anexo al Convenio Colectivo.

- **Asistencia:** Todos los trabajadores percibirán un plus no consolidable por asistencia al trabajo en función de la categoría a percibir en 12 mensualidades por el importe señalado en el Anexo del Convenio Colectivo.

En las ausencias justificadas al trabajo, solo se descontará, la parte proporcional que resulte de dicha ausencia.

- **Nocturnidad:** El personal que trabaje entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirá un plus no consolidable de nocturnidad correspondiente a las horas que efectivamente se comprendan y se trabajen en dicho período, en función de la categoría y por el importe fijado en el Anexo del Convenio Colectivo y en todo caso para el 2007, se tomará como base la cantidad de 600 euros.

- **Toma y Deje:** Este plus abona el tiempo que diariamente los conductores-perceptores están obligados a destinar a las tareas de toma y deje de la guagua y que no computan ni como horas extraordinarias ni como hora ordinaria de trabajo. Este plus es de carácter no consolidable, se percibirá por el importe señalado en las Tablas Salariales.

- **Plus de Turnicidad:** Los trabajadores de movimiento y administración que realicen turnos partidos percibirán en compensación este plus no consolidable de abono mensual y, en proporción a los días en que se realice el turno partido, en el importe señalado en el Anexo al Convenio Colectivo. En este plus estará incluido el segundo toma y deje que se produce en la asignación de turnos partidos.

- **Retén:** En el Taller rotativamente el personal del Taller, tendrá la obligación de trabajar durante un fin de semana de cada cuatro, a compensar mediante descansos consecutivos en la semana siguiente, unidos con el fin de semana, garantizándose, en todo caso, que se cubra el retén.

- **Día Doble:** La retribución del día festivo coincidente con el disfrute de un descanso habitual, se abonará como salario doble de un día. Se incluirá el concepto de "antigüedad" para la determinación de esta cantidad.

- **Horas extraordinarias:** El exceso de horas extras en cómputo diario será abonado en el mes natural siguiente a dicho periodo. El importe, en función de la categoría, de las horas extras se señala en el Anexo del presente Convenio Colectivo.

- **Incapacidad Temporal:** En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de la contingencia de accidente de trabajo se completará las prestaciones percibidas por el trabajador/a con una mejora voluntaria hasta completar el 100% del salario en la fecha del hecho causante.

Pagas extraordinarias:

Los trabajadores tienen derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias al año; a percibir entre los días 15 a 20 de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias será el equivalente al salario base más antigüedad, plus de destino, y complementos personales y toma y deje que vinieran percibiendo; a excepción de la paga de marzo que consistirá en el 10% de las retribuciones brutas del año anterior, incluyendo el importe de la bolsa de vacaciones, pero excluyendo los pagos delegados, el quebranto de moneda y el importe de la paga extra de marzo.

Bolsa de Vacaciones:

En la nómina correspondiente al mes anterior al disfrute de las vacaciones los trabajadores/as percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado en el año natural un plus denominado Bolsa de Vacaciones por el importe señalado en el Anexo al Convenio Colectivo.

La bolsa de vacaciones del 2006 y 2007, se incrementará en un 10% anual respecto de la señalada en la tabla salarial de 2005.

COMPLEMENTO TALLER:

• **CUANTÍA Y FORMA DE PAGO:** 60€ brutos mensuales por 12 meses.

1. Personal de Mantenimiento-Taller y Almacén-Taller que tengan la categoría de Jefe de Sección de Taller, Jefe de Equipo-Taller, Oficiales de Taller (excepto conductores de maniobra) y mozos que, además de las funciones y responsabilidades inherentes a su categoría y puesto de trabajo, pongan a disposición de la empresa el carnet de conducir de la clase D para realizar las tareas propias que se derivan de la posesión del mismo.

2. Conductores de Maniobra que además de las funciones propias de su categoría y puesto de trabajo, realicen tareas auxiliares como repostado de combustible, reposición de niveles de agua y aceite, limpieza de unidades en el tren de lavado, utilización de maquinaria para la limpieza de instalaciones y demás tareas que realizan el personal auxiliar de Mantenimiento-Taller.

COMPLEMENTO DE LIMPIEZA :

Plus no consolidable de importe variable y voluntario para el trabajador a percibir por el personal de mantenimiento y compras exceptuado el personal de administración de mantenimiento (Taller), a los Jefes de Negociado y Jefes de Sección de Almacén a fin de que las instalaciones usadas por ellos estén en perfecto estado de limpieza.

Dicho plus debe ser reconocido por el Director de Mantenimiento y ratificado por el Director General mes a mes y en cuanto a su importe se fija una bolsa de 3245, 40 euros brutos mensual a distribuir entre el personal que mes a mes cumpla dicha condición y que además haya trabajado todo el mes, es decir, no se cobra ni en el mes de vacaciones ni por incapacidad temporal.

COMPLEMENTO ESPECIALISTA:

Se asigna complemento personal de 72,12 euros brutos mes a devengar en doce mensualidades a los Oficiales 1ª Taller relacionados: D. Armando Montenegro León, D.

Francisco Bolaños Cabrera, D. José J. Padrón Gago, D. Benjamín Ascanio Sánchez, D. Zenón Rodríguez González, D. José C. Alamo Sánchez y D. Antonio Falcón García.

EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA OFICIAL 1ª TALLER/C.P.

En virtud de este plus los Oficiales 1ª de Taller se equiparan con los conceptos retributivos comunes de la Tabla Salarial con los conductores-perceptores, esto es: salario base, plus de asistencia y plus de destino.

SECCIÓN 2ª: TABLA SALARIAL:

Art. 34º: Tabla Salarial:

El salario base y los complementos salariales están reflejados en una relación por grupos, categorías y puestos de trabajo en el Anexo adjunto al presente texto formando parte integrante del Convenio Colectivo.

También se relacionará mediante Anexo los restantes conceptos económicos que abona la Empresa regularmente (incluidas las percepciones no salariales), como el precio pactado del valor de la hora extraordinaria, la hora nocturna, la antigüedad, la bolsa de vacaciones, el quebranto de moneda, etc.

SECCIÓN 3ª: REVISIÓN SALARIAL:

Art. 35º: Revisión salarial:

Se pacta un incremento salarial de los conceptos del anexo de tabla I, del 2,6% **Para el 2005**, respecto del 2004, **para el 2006**, del 3% respecto de la aplicada en el 2005 **y para el 2007**, del 3,5 % respecto de la aplicada en el 2006.

En todo caso, los incrementos pactados se aplicarán sin perjuicio del efecto del I.P.C Canario, que de ser superior a la pactada resultaría el porcentaje de aplicación.

SECCIÓN 4ª: PAGO DEL SALARIO:

Art. 36º: Pago del salario:

A través de la nómina, de periodicidad mensual, se retribuye el salario base y restantes conceptos salariales o no de cálculo automático devengados en el propio mes, y los restantes se retribuirán como máximo vencidos dos meses de su verificación.

El pago de los salarios se realizará a través de transferencia bancaria y, en la cuenta corriente que designe el trabajador, la fecha de su abono coincidirá con el fin de mes.

Durante los días 14, 15, 16 y 17 de cada mes los trabajadores podrán gestionar anticipos por cuenta del sueldo de dicho mes a través de entidades bancarias con las que la Empresa tenga concertado este servicio y hasta el importe máximo que se pacte y así se haga constar en el Anexo de Salarios.

El pago de los atrasos derivados de conceptos ordinarios y extras se hará en la nómina del mes siguiente.

SECCIÓN 5ª: PERCEPCIONES NO SALARIALES:

Art. 37º: Percepciones no salariales:

Quebranto de moneda:

Los trabajadores/as que, por razón de sus funciones, tengan a su cargo el uso, depósito, custodia, entrega y liquidación de dinero procedente de la recaudación de la Empresa, tienen derecho al percibo de un quebranto de moneda no consolidable a percibir en 12 meses, por importe de 100 euros mensuales durante los años 2005 y 2006 y de 125 euros mensuales para el 2007, para todos los que lo perciban

La Empresa reintegrará a los conductores-perceptores las cantidades de exceso de liquidación debidas a errores mecánicos de los sistemas de liquidación. También se devolverá en el supuesto de error humano, salvo en los casos considerados excesivamente abusivos por la cuantía o la reiteración.

Se aceptan hasta cuatro repeticiones; en caso de superarse se iniciará una investigación que se discutirá con los representantes de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria, si la cuantía del exceso de cada liquidación fuese inferior a 25 pesetas no procederá devolución alguna. El trabajador realizará la reclamación en el plazo de los siete días siguientes a la existencia del error.

Gastos renovación carnet:

Será por cuenta de la Empresa los gastos de las tasas de tráfico y psicotécnico de renovación del carnet de conducir al personal que necesariamente utilice el carnet como herramienta de trabajo.

Indemnizaciones:

La Empresa indemnizará el fallecimiento del personal en activo por importe de un millón (1.000.000) de pesetas por persona, que abonará al beneficiario que designe el trabajador, en su defecto, a la persona que legalmente le corresponda. Se abonará igual importe a los trabajadores declarados por resolución judicial o administrativa firme en situación de invalidez permanente total o absoluta.

Al personal de 65 años o menos que se jubile, la Empresa le concederá un premio de setecientos cincuenta mil (750.000) pesetas.

SECCIÓN 6ª: DEPÓSITO PARA EL CAMBIO:

Art. 38º: Depósito para el cambio:

Los conductores-perceptores que ingresen en la Empresa percibirán, en concepto de depósito para cambio, la cantidad que se haga figurar en el Anexo del Convenio Colectivo, que serán descontadas de la liquidación si causan baja o, de la nómina si cambian de destino. En virtud de este depósito, los conductores-perceptores están

obligados a disponer diariamente de dicha cantidad, cuyo cambio en moneda fraccionaria será facilitado por la Empresa, por los medios a su alcance.

CAPÍTULO 8º: UNIFORMIDAD:

SECCIÓN 1ª: UNIFORMIDAD:

Art. 39º: Uniformidad:

La uniformidad exigida en la Empresa, será la reglamentaria que la Empresa disponga, entregándose en los plazos que a continuación se relacionan para cada grupo. Asimismo, se considerará prenda del uniforme, y por tanto de uso obligatorio, la chapa de identificación de los conductores-perceptores, de los mandos intermedios, o de cualquier otra categoría que en su momento se determine, debiendo llevarla siempre trabada en el uniforme, en lugar visible.

Conductores-perceptores y Personal Auxiliar (vendedores, recaudadores, ordenanzas, telefonistas):

Para hombres:

Cada dos años: Cada cuatro años:

Camisas: 4. Chamarra 1.
Pantalones: 3.
Jerseys: 1.

Para mujeres.

Cada dos años: Cada cuatro años:

Faldas o pantalón: 2. Chaqueta: 1.
Blusas: 4.
Pañuelo: 1.
Rebeca: 1.

Mandos Intermedios:

Cada dos años: Cada cuatro años:

Camisas: 4. Chaqueta: 1.
Pantalones: 3. Chubasquero: 1.
Jersey: 1.
Corbata: 1.
Pasa corbatas: 1.

Taller:

Cada año: Cada dos años:

A elegir entre:
6 Camisas y Chamarra: 1.
6 Pantalones, ó
6 monos.
2 pares de botas ó
2 pares de zapatos.
1 gorro.

Al personal que trabaje en el patio: 1 chubasquero cada dos años.

Al cesar o suspender la relación laboral por período superior a un año se reintegrará a la Empresa la última uniformidad o, la compensará según su valor de adquisición.

CAPÍTULO 9º: RÉGIMEN SANCIONADOR:

SECCIÓN 1ª: FALTAS Y SANCIONES:

Art. 40º: Faltas y Sanciones:

Corresponde a la Empresa la facultad disciplinaria por incumplimientos laborales de sus trabajadores, adoptando, en su ejercicio, las resoluciones que en Derecho correspondan.

Todas las medidas disciplinarias que adopte la Empresa son revisables en vía Jurisdiccional Social por el trabajador o sus representantes legales.

Se considerará falta toda acción u omisión que implique negligencia o descuido de los deberes laborales y para ser sancionables habrán de estar previamente tipificadas en la Ley o disposiciones reglamentarias que la desarrollen, especialmente las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas graves y muy graves del Código de Circulación y en el Convenio Colectivo.

Las faltas atendiendo a su importancia, transcendencia y malicia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1º. Faltas Leves:

- a) Una ausencia injustificada en el período de un mes.
- b) Una falta de puntualidad en el período de un mes, pero si además afectase a la regularidad del servicio de que se trate se podrá imponer como leve en grado máximo.
- c) Acudir al trabajo con aspecto físico que indique abandono de las mínimas normas de higiene personal o con la uniformidad incompleta, sucia o rota, así como portando prendas no autorizadas.
- d) No cumplimentar en forma y en plazo razonable los cuestionarios o comunicaciones que se reciban de la Empresa, así como la demora en la entrega de fotos o en la devolución de la uniformidad, de documentos u otros bienes entregados por la Empresa en depósito al trabajador; sin perjuicio de los supuestos regulados como constitutivos de falta grave o muy grave.
- e) Negarse a acusar recibo de las notificaciones y comunicaciones que le envíe la Empresa.
- f) Desatender y/o desobedecer las instrucciones que se reciba de la Empresa con constancia fehaciente, independientemente de que el medio utilizado sea las circulares publicadas en los tabloneros de anuncios, escritas, verbales, por la emisora, por vía informática, telemática u otras.
- g) No comunicar a la Empresa el domicilio y el teléfono de contacto, así como los cambios de estos datos.
- h) La incorrección con los clientes cuando no exista falta de consideración o grosería en el lenguaje.
- i) Las de policía y cualesquiera otras de análoga condición.

2º. Faltas Graves:

- a) La ausencia injustificada al trabajo dos veces en el plazo de un mes.
- b) La reiteración en falta de puntualidad en el plazo de un mes que afecten a la regularidad y/o programación de los servicios de la Empresa.
- c) La alegación de causa falsa para la obtención de una licencia.
- d) Las discusiones violentas en el servicio con clientes o con empleados de la Empresa.
- e) No informar a la Empresa del vencimiento, de la suspensión o de la caducidad del carnet especial de conductor de guagua.
- f) El incumplimiento de las normas de la Empresa en relación con el puesto de trabajo y la desobediencia a las órdenes regulares de sus superiores que no afecten a la seguridad de la circulación, incluidas las órdenes relativas al uso de las hojas de ruta -salvo error simple-, canceladoras, expendedoras, liquidación, billetaje y otras análogas. Especialmente, el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral de rango legal y reglamentario en el cumplimiento del deber que atañe a la Empresa de preservar la salud de los trabajadores.
- g) No avisar en los supuestos de ausencia justificada con al menos cinco días de antelación cuando se trate de la asistencia a juicio como demandante y en el plazo de tres días al haber sido propuesto como testigo, salvo manifiesto fraude procesal.
- h) Retirarse del servicio con causa justificada sin autorización expresa de un superior cuando ello sea posible.
- i) Cualesquiera otras de análoga condición.

3º. Faltas Muy Graves:

- a) La ausencia injustificada al trabajo tres veces en el plazo de un mes.
- b) Acudir al trabajo aún de forma ocasional bajo los efectos del alcohol o de otras sustancias tóxicas con repercusión negativa en el trabajo.
- c) La agresión física, sin perjuicio del derecho a la legítima defensa.
- d) El abuso de autoridad por parte de los superiores.
- e) Las imprudencias o negligencias y el abandono del servicio que afecten a la seguridad o a la regularidad de la circulación.
- f) La utilización por otras personas con conocimiento y tolerancia del trabajador de los billetes y pases concedidos por la Empresa a los empleados y sus familiares.
- g) La apropiación de bienes o dinero ajenos al trabajador ejecutado en la misma Empresa.
- h) La desobediencia a las órdenes de sus superiores que puedan comprometer la circulación.
- i) La utilización indebida del material de la Empresa para fines ajenos o contraviniendo las instrucciones de sus superiores.
- j) Retirarse del servicio sin causa justificada.
- k) Cualesquiera otras de análoga condición.

Circunstancias modificativas de la responsabilidad:

En la imposición de sanciones se tendrá en cuenta las circunstancias concurrentes en los hechos y en la persona del trabajador.

Así, atenuarán la sanción, imponiéndose la correspondiente a un grado menor: ser la primera vez que se comete, la petición de disculpas al agraviado, el reconocimiento de los hechos y la aceptación de la sanción.

Agravarán la sanción, imponiéndose la correspondiente a un grado mayor, la comisión de los hechos en centros abiertos al público o en presencia de público y la

reiteración de la misma falta dentro del plazo de un año para las muy graves, de seis meses para las graves y de tres meses para las leves.

Eximirán la sanción la prescripción de la falta.

Sanciones:

Las sanciones a imponer consistirán en:

- Por faltas Leves: en grado mínimo, amonestación escrita y constancia en el expediente personal; en grado medio, suspensión de empleo y sueldo de un día; y en grado máximo, suspensión de empleo y sueldo de dos a tres días.

- Las faltas Graves: en grado mínimo, suspensión de empleo y sueldo entre cuatro a once días; en grado medio, suspensión de empleo y sueldo de doce a diecinueve días; y en grado máximo, suspensión, de empleo y sueldo de entre veinte y treinta días.

- Las faltas Muy Graves: en grado mínimo, suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres meses, en grado medio, suspensión de empleo y sueldo entre cuatro y seis meses; en grado máximo, Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones consistentes en la suspensión de empleo y sueldo que imponga la Empresa se producirá una vez hayan quedado firmes por transcurrir el plazo legal para reclamar sin hacer uso de este derecho, o por ratificación de la medida disciplinaria en vía judicial por resolución firme.

Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas se anotarán en el expediente personal de cada trabajador, pero se anularán y no serán consideradas a ningún efecto, cuando no se incurra en una falta de la misma clase durante un período de un año por faltas muy graves, de seis meses para las faltas graves y tres meses para las faltas leves.

SECCIÓN 2ª: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Art. 41º: Procedimiento sancionador:

Quando la Empresa acuerde o imponga una sanción viene obligada a comunicarla por escrito al interesado, quedándose éste un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

La apertura del expediente disciplinario por falta grave o muy grave se realizará comunicando simultáneamente al trabajador y al Comité de Empresa un "pliego de cargos" donde se detallarán los hechos correspondientes. El trabajador podrá consultar con el Comité de Empresa su contenido y dispondrá de un plazo de doce (12) días naturales para formular los descargos; el plazo se comenzará a computar desde la recepción de la copia del pliego de cargos por el interesado y por el Comité, a contar

desde la recepción del último notificado, y concluirá transcurrido el plazo referido se hayan formulado o no los descargos. El plazo utilizado a este fin interrumpe el transcurso de la prescripción de las faltas.

En los supuestos de imposición de faltas graves y muy graves se informará al Comité de Empresa de la propuesta de sanción que formula la Empresa. El Comité dispondrá de un plazo de cinco (5) días naturales para emitir informe sobre la propuesta, durante el que se interrumpe el transcurso de la prescripción de las faltas.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar la suspensión cautelar de empleo como medida previa por el tiempo que dure la tramitación del expediente y, sin perjuicio de la decisión final que la Empresa adopte. En todo caso, la Empresa comunicará al trabajador la finalización del expediente y le comunicará, en su caso, los efectos de archivo, prescripción o caducidad.

En caso de despido:

Al tener conocimiento la Empresa de la comisión de una falta sancionable con despido, dará comunicación escrita al trabajador y al Comité de Empresa en los términos indicados en el presente artículo para que alegue lo que a su derecho convenga. De la comunicación y las alegaciones si las hubiere, se dará traslado al Comité de Empresa para que en el plazo de siete días naturales informe por escrito sobre la procedencia o no de la sanción.

En caso de que por Tribunales jurisdiccionales se resuelva la improcedencia de un despido, sobre el cual el Comité haya informado desfavorablemente, la Empresa, renunciando a su derecho de sustituir la readmisión por la indemnización correspondiente, vendrá obligada a readmitirle con abono de los salarios dejados de percibir. Los plazos señalados anteriormente no computarán, a efectos de plazo legal, para recurrir a la jurisdicción laboral.

CAPÍTULO 10º: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

SECCIÓN 1ª: PREVENCIÓN DE RIESGOS:

Art. 42º: Prevención de Riesgos:

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de Prevención de Riesgos y está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Prevención de Riesgos.

La Empresa velará por el estricto cumplimiento de las medidas de Prevención Laboral, poniendo a disposición del personal los medios materiales de protección y de formación que le sea exigible legalmente.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por los miembros que designe cada parte en su propia representación, cuyo número y facultades serán los establecidos por la legislación vigente.

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de someterse a un examen médico de ingreso a la Empresa, así otro de revisión anual en los términos y en la forma establecida en la normativa vigente con cargo a la Empresa. El tiempo que precise será realizado dentro de la jornada de trabajo o, si fuera preciso hacerlo fuera de ella, se compensará con el idéntico tiempo de descanso a señalar tan pronto como lo permita la organización del servicio, a tal efecto para la revisión médica anual, el primer año la mitad de la plantilla tendrá un día de permiso para realizarla y la otra mitad vendrá en su descanso correspondiente y, al año siguiente, se procederá a la inversa.

CAPÍTULO 11º: ACCIÓN SINDICAL:

SECCIÓN 1ª: ACCIÓN SINDICAL:

Art. 43º: Acción Sindical:

La Empresa respetará el ejercicio legítimo de los derechos de representación y libertad sindical establecido por las leyes a los trabajadores individualmente considerados, al Comité de Empresa, así como a los Sindicatos, Secciones Sindicales y Delegados Sindicales legalmente constituidos.

El Comité de Empresa y sus miembros, las Secciones Sindicales y los Delegados Sindicales tendrán las competencias y funciones establecidas en las leyes, y el período de garantías sindicales se prolongará durante los dos años siguientes a su finalización.

La Empresa siempre que sus características lo permitan facilitará al Comité de Empresa y a los representantes sindicales un local adecuado, para desarrollar actividades sindicales y representativas, así como cinco tabloneros ubicados en lugar visible y de dimensiones suficientes para exponer informaciones y comunicados de carácter laboral o sindical.

Los miembros del Consejo de Administración de representación obrera serán elegidos en Asamblea General de Trabajadores a propuesta del Comité de Empresa o de la tercera parte de la plantilla. Dichos miembros, cuando no ostenten cargo sindical, se equiparán en cuanto a las garantías a los representantes sindicales. Y con cargo a dicho crédito asistirán a las reuniones del Consejo.

Las reuniones que piense celebrar el Comité de Empresa o Secciones Sindicales, así como la relación de aquellos de sus miembros que faltarán al trabajo, por coincidir con el horario de la reunión, serán comunicados al menos 72 horas de antelación; salvo excepciones.

Para el ejercicio legítimo del derecho sindical, se comunicará con una antelación mínima de 72 horas a fin de prever las sustituciones precisas en los distintos servicios de la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán cederse y acumularse en cómputo mensual entre ellos el crédito sindical. Se reconoce igual derecho a los Delegados de un mismo sindicato entre sí.

Art. 44º: Delegado Sindical:

Se reconoce y acepta la figura del Delegado Sindical que disfrutará de las mismas garantías que los representantes de los trabajadores, en aquellos sindicatos legalmente constituidos que tengan en la Empresa, como mínimo, un 10% de representación.

Su designación se hará libremente por la Sección Sindical de que se trate, quien deberá comunicarlo a la Empresa.

SECCIÓN 2ª: COMITÉ DE EMPRESA:

Art. 45º: Funciones del Comité de Empresa:

- a) Promover las acciones a que haya lugar ante cualquier jurisdicción u órgano administrativo, en nombre propio o en representación de sus compañeros.
- b) Disponer de un crédito de 40 horas mensuales para atender a sus labores representativas. Dichas horas podrán ser acumuladas, total o parcialmente, entre los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, de la misma Sección Sindical. En dicho crédito no van incluidas las que tengan que utilizarse a iniciativa de la Empresa o las que correspondan a la negociación colectiva. Pero será con cargo al crédito sindical las reuniones periódicas con la Dirección de la misma.
- c) Ser consultados en todo aquello que afecte a modificaciones sustanciales de las condiciones de los trabajadores para lo que emitirán el correspondiente informe.
- d) Ser informados con carácter previo en todos los casos de sanciones por faltas graves y muy graves.
- e) Ser informados en los casos de ingresos, promoción o ascensos del personal y participar en los términos fijados en el presente Convenio Colectivo.

Art. 46º: Revocabilidad del Comité de Empresa:

La duración del mandato de los miembros del Comité de Empresa, será por el tiempo establecido por la Ley y podrán ser revocados por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante Asamblea convocada al efecto a instancias de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses desde la precedente.

SECCIÓN 3ª: ASAMBLEA.

Art. 47º: Derechos de la Asamblea:

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea de conformidad a lo establecido en la Ley y en el presente Convenio Colectivo. La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

El Comité de Empresa comunicará a la Empresa la intención de celebrarla mediante escrito firmado, haciendo constar el orden del día y la fecha, hora de su celebración, así como la identificación de los asesores que vayan a asistir. Todo con una antelación mínima de 48 horas.

La Empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades, un lugar de reunión, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en la Ley.

El Comité de Empresa que, en todo caso presidirá la Asamblea, será responsable del normal desarrollo de la misma. En el plazo de 24 horas comunicarán a la Empresa y por escrito el acuerdo o acuerdos que se adopten en la Asamblea.

Las decisiones de la Asamblea son soberanas en los asuntos de su competencia y se celebrarán preferentemente en los locales de la Empresa o que, a tal efecto, les facilite.

CAPÍTULO 12º: ACCIÓN SOCIAL:

SECCIÓN 1ª: AYUDAS ESCOLARES Y BECAS DE ESTUDIO:

Art. 48º: Ayuda Escolar y Becas de Estudio:

La Empresa y hasta un máximo de cincuenta y cuatro mil noventa y un euros con nueve céntimos (54.091,09) (9.000.000 de pesetas) constituye un fondo para ayuda escolar y becas de estudio, a tal fin, abonará anualmente, a los trabajadores que lo soliciten para sus hijos, las siguientes cantidades en concepto de ayuda escolar:

PREESCOLAR: 47 euros
E.G.B. ó 1º y 2º de E.S.O.: 47 euros
B.U.P. ó 3º y 4º de E.S.O. y 1º B.S.: 64 euros
C.O.U. ó 2º de B.S.: 76 euros
FORMACIÓN PROFESIONAL: 73 euros
EDUCACIÓN ESPECIAL: 73 euros
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS G.C.: 180 euros
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA: 811 euros
UNIVERSIDAD EN PENÍNSULA: 992 euros
UNIVERSIDAD EN EL EXTRANJERO 992 euros

El importe de la beca anual para los hijos/as establecido para la educación preescolar se abonará desde el primer año de vida.

Para solicitar estas ayudas será necesario hacerlo en el plazo que la Empresa disponga cada año, aportando certificación oficial de estar matriculado. En los casos de estudios de Formación Profesional y Universitarios, será necesario además, acreditar que ha pasado al curso siguiente.

No podrán solicitar la ayuda escolar los hijos de trabajadores que no dependan económicamente de sus padres, trabajen en otra Empresa, o sean mayores de 27 años. La Empresa se reservará el derecho a solicitar la documentación necesaria que acredite los casos anteriormente expuestos.

Tanto las ayudas escolares como las becas son incompatibles con cualquier otra clase por ayuda al estudio.

El reparto del Fondo de Becas para hijos/as de trabajadores se hará de tal forma que sea mayor importe para las correspondientes a los niveles de escolaridad obligatoria, guardería, E.S.O. y B.S. Los estudios de universidad en el Extranjero se equiparán a los

de la Península. Con preferencia y, salvo excepciones, las ayudas y becas se abonarán como máximo en la nómina del mes de noviembre

SECCIÓN 2ª: OTROS BENEFICIOS SOCIALES:

Art. 49º: Viajes gratuitos:

Tienen derecho a pase de transporte gratuito los trabajadores en activo y sus cónyuges o, en su caso, en las uniones de hecho la persona que designe y los hijos, mientras sean menores de 27 años, estudiantes, carentes de ingresos y dependientes del trabajador.

Gozarán de iguales derechos los que hubieren causado baja como trabajadores de "Guaguas Municipales, S.A." por Jubilación y/o Invalidez y sus viudas/os.

Los beneficios de esta naturaleza se extienden en igualdad de condiciones a las parejas de hecho, y en cuanto a los pases para los menores de 18 años, cualquiera que sea su edad, en todos los casos y a partir de los 18 años hasta los 27 años, cuando vivan a expensas del guaguero/a, sean demandantes de empleo o estén estudiando. En el caso, de que se compatibilicen los estudios con trabajos parciales cuando por estos trabajos no perciban cantidad superior al salario mínimo interprofesional. Para los discapacitados con minusvalías definitivas e incapacitantes absoluta para trabajar, en todo caso, cualquiera que sea su edad.

En caso de extravío de los carnés o pases de libre circulación le serán expedidos nuevamente transcurrido un mes de comunicada esta circunstancia.

Los beneficiarios tendrán que renovar los carnés o pases de libre circulación anualmente cuando la Empresa lo informe con la debida antelación, y les serán retirados y cancelados si fueran utilizados incorrectamente.

Art. 50º: Anticipos de vivienda:

Se establece un fondo de cuarenta y ocho mil ochenta euros con noventa y siete céntimos (48.080,97) (8.000.000 de pesetas) destinados a anticipos para la adquisición de la primera vivienda de los trabajadores, los cuales serán distribuidos entre quienes lo soliciten, por el Comité de Empresa, dentro de unos criterios de equidad y justicia según las necesidades y por una cantidad no superior a quinientas mil pesetas por persona y trescientas mil para la reforma de la vivienda, las cuales devolverá en cuotas mensuales en un plazo máximo de tres años.

La cantidad resultante del interés devengado a la Empresa en el concepto de anticipos al Fondo de Vivienda revertirán en dicho Fondo.

A las reuniones que a estos efectos celebre el Comité de Empresa, será convocada la Dirección de la Empresa, que podrá asistir personalmente o por sustitución a la misma con voz pero sin voto.

Art. 51º: Transporte del Personal:

La Empresa destinará un servicio de guagua dentro del municipio de Las Palmas de G.C. con recorrido similar al que ha tenido tradicionalmente, con origen y destino en Cocheras, para transportar al personal cuyo servicio empiece o termine en la madrugada. A los efectos de facilitar el transporte hasta el Taller, la Empresa prolongará hasta la Esfinge y/o el Sebadal los servicios regulares nocturnos que estime necesario.

Art. 52º: Cultura y Deportes:

Se establece un fondo anual de cuatro (4.000.000) millones de pesetas para actividades culturales y deportivas. La aplicación de dicho fondo a actividades concretas será decidida por el Comité de Empresa y se justificará con facturas visadas por dicho Comité.

Art. 53º: Agua potable:

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores agua potable en todas las Terminales, Administración y Taller.

Art. 54º: Día del Guagüero:

El día 23 de octubre, para conmemorar la municipalización del servicio, se declara festivo y no recuperable a todos los efectos en la Empresa.

CAPÍTULO 13º: DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Las trabajadoras de Guaguas Municipales S.A. serán objeto de una especial protección de sus derechos laborales en la Empresa, en especial los relativos al respeto a su intimidad, dignidad e integridad física.

Igualmente, serán objeto de especial protección las condiciones higiénicas que deber reunir en su puesto de trabajo, dotándolas de baños y aseos en condiciones, de forma diferenciada e independiente a los trabajadores.

Tan pronto como comunique la trabajadora su situación de embarazo, se procederá de inmediato a la realización de valoración especial de los riesgos que pueda tener ella y su feto en su puesto de trabajo durante todo el periodo del embarazo, obligándose la Empresa y la Trabajadora a cumplir las recomendaciones que en este sentido le comunique el Servicio de Salud y de Prevención de Riesgos de la Empresa.

Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo de permiso necesario para proceder a su revisión médica mensual hasta que cause baja por maternidad. Igualmente, y a partir del sexto mes de embarazo, se les reconocerá el derecho de adaptar su jornada de trabajo para asistir a los cursos de preparación al parto.

Las trabajadoras de Guaguas Municipales S.A. durante el periodo de lactancia, podrán optar, a su interés entre gozar del disfrute de reducción de jornada diaria que prevé la Ley hasta los nueve meses del parto o, por su acumulación en días laborales de permiso que podrán acumular total o parcialmente a su periodo de permiso por maternidad, a razón de media hora por día de trabajo.

Todas las trabajadoras, en el reconocimiento médico anual, si así fuera recomendado por el servicio de salud de la Empresa, podrán pedir que por cuenta de la

Empresa se realice las revisiones ginecológicas y de prevención de cáncer recomendados por los servicios públicos de la salud.

Se considerarán especialmente graves cualquier actitud sexista contra las mujeres y en general todas las que denoten una discriminación negativa hacia ella por ser mujer.

Cualquier comportamiento que pueda producirse en la Empresa, por sus mandos o por los restantes trabajadores, que incurran en discriminación serán merecedoras de la adopción por parte de la Dirección General de medidas para su erradicación e incluso sancionadoras, si fuera preciso, contra quien las promueva.

DISPOSICIÓN FINAL:

Conforme a lo dispuesto por el Contrato Programa suscrito con la Comunidad Autónoma de Canarias, y el Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, con fecha 7 de Julio de 1.995, las partes negociadoras reconocen que se precisa la adopción de importantes medidas correctoras para mantener la viabilidad de la Empresa y del Servicio Público de Transporte Urbano de esta Ciudad y en atención a ello, se acuerda la de derogar expresamente el Art. 25 del Texto del Convenio Colectivo de 1.984 ahora sustituido. Asimismo, se deroga expresamente, toda obligación de conceder obligatoriamente jubilaciones anticipadas y se declaran a extinguir los puestos de trabajo que actualmente ocupa el personal reincorporado tras su declaración de invalidez profesional y los del personal cedido al Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria; facultándose a la Empresa para que, en la medida que económicamente tenga posibilidades, negocie durante la vigencia del Convenio Colectivo no sólo bajas incentivadas, sino, cualquier modalidad legal de regulación de plantilla, en cuanto al personal afectado por el art. 25.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA:

El personal cuya relación se adjunta que está percibiendo diferencias entre el importe de su pensión de invalidez y la base reguladora de la misma, sólo se les reconoce el derecho a continuar percibiéndolo a título personal y hasta la edad de 65 años.

SEGUNDA:

Al personal actualmente reincorporado y que viene compatibilizando su pensión con el nuevo puesto de trabajo, declarado a extinguir, se le reconoce igual derecho que en el apartado anterior.

TERCERA:

Tanto el personal que percibe diferencias como el que está reincorporado no podrá realizar ningún otro trabajo por cuenta ajena. Asimismo, el personal reincorporado deberá jubilarse forzosamente a la edad de 65 años.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA:

La Empresa se compromete a estudiar conjuntamente con el Comité de Empresa con el propósito de crear una Fundación (sin perjuicio de otras fórmulas legales) para optimizar la obtención y distribución de beneficios sociales para sus trabajadores, siempre que la legalidad lo permita y que no suponga perjuicios y/o costes mayores para la Empresa.

SEGUNDA:

Dado que la Consejería de Transportes se ha comprometido a la aportación de fondos adicionales al Contrato Programa para la resolución de los efectos del artículo 25 del Convenio anterior y para posibilitar acogerse a la Jubilación Anticipada a los trabajadores actuales de 60 o más años, se acuerda que estos fondos se aplicarán en primer lugar a la solución de estos dos temas mediante indemnizaciones pactadas. Si en algunos de los casos del artículo 25 no se llegara a un acuerdo los fondos se aplicarán a compensar a la Empresa los costes salariales que se siguieran generando como efectos de dicho artículo 25. Los excesos de dichos fondos después de solventados los temas anteriormente citados, si legalmente fuera posible, se llevarían como fondos a la Fundación que se contempla en la Disposición Adicional Primera.

De común acuerdo la Empresa y el Comité de Empresa ofrecerán indemnizaciones por estos conceptos en base a la siguiente tabla:

Hasta 50 años (Art.25): 6.000.000 de pesetas
Hasta 55 años (art.25): 5.000.000 de pesetas
Hasta 60 años (art.25): 4.000.000 de pesetas
60 años (Jubilac. antic.): 3.000.000 de pesetas
61 años (Jubilac. antic.): 2.500.000 de pesetas
62 años (Jubilac. antic.): 2.000.000 de pesetas
63 años (Jubilac. antic.): 1.500.000 de pesetas
64 años (Jubilac. antic.): 1.000.000 de pesetas

Además se gestionaría el pase a la situación de desempleo temporal por acuerdo entre las partes, recibándose en este caso la indemnización a su conclusión.

Dentro de estos importes se encuentra ya incluido el premio de jubilación indicado en el art. 37 del presente Convenio Colectivo.

TERCERA:

Se procederá a la reclasificación de categorías y funciones del personal de mantenimiento y administración que se precisan para la modernización y eficiencia de la Empresa.

CUARTA:

A la firma del Convenio Colectivo y de forma progresiva a partir de los años 2000, 2001 y 2002, se procederá a la equiparación salarial de los mandos intermedios de movimiento a jefes de sección, mediante un complemento salarial transitorio y en cuantía anual de un tercio de las diferencias retributivas hasta terminar el período temporal señalado. Igualmente, se procede a la equiparación salarial de la categoría profesional de

“Auxiliar administrativo” respecto de las retribuciones previstas para la categoría profesional de “mozo de Taller”.

2ª DISPOSICIÓN FINAL:

Se encuentra en estudio la sustitución de la indemnización por jubilación por un incentivo por permanencia en la Empresa, cuya cuantía, que en todo caso mejorará el actual premio de jubilación se determinará en la negociación.

ANEXO I: TABLA SALARIAL

ANEXO II: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

U.G.T. Guaguas Municipales