

### **III. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

#### **CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO**

##### **Dirección General de Trabajo**

##### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **ANUNCIO**

**128**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Arrecife Bus, S.L, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador ED87UQ25, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC número 52, de 12 de marzo de 2024), esta Dirección General de Trabajo,

#### **ACUERDA:**

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A veintinueve de abril de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARRECIFE BUS S.L. Y SU PERSONAL**

Por una parte, la representación empresarial: Doña Mercedes Botella Orquín y Doña María Cabrera Pérez y Don Gustavo Falero Lemes.

Por otra parte, la representación de los trabajadores: Don Ricardo Hernández García, Don Alexis Pérez Valido, Don Gerardo Pedraza Roda, Doña Juana Aída Muñoz García y Don Francisco Javier Benítez Moreno.

Como asesores de Comisiones Obreras: Don Santiago Domínguez y Don Pedro Moreno.

Como asesores de Intersindical Canarias: Don Virgilio J. Gómez y José Manuel Moreno Méndez.

Las partes intervinientes han llegado al siguiente acuerdo de Convenio Colectivo. El mismo regirá en la empresa Arrecife Bus S.L. para el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2026.

#### ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio colectivo, regulará las condiciones de trabajo y productividad entre la empresa Arrecife Bus S.L. y los trabajadores de la misma.

#### ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas pactadas serán de aplicación en todos los centros, instalaciones, dependencias, vehículos y demás lugares de la empresa.

#### ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del presente Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, tanto los que tengan la condición de fijo, como aquellos otros que pudieran y tengan regulada la duración de sus contratos, conforme a la Legislación Vigente en cada momento.

#### ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGAS Y DENUNCIAS.

El presente Convenio sustituye a cualquier otro texto de igual rango existente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, que será en el momento de su firma. La vigencia del presente Convenio colectivo se establece desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se denuncie de manera expresa su vigencia por cualquiera de las partes firmantes con al menos un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o eventualmente a cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de ser denunciado, continuarán en vigor la totalidad de las estipulaciones pactadas, hasta la entrada en vigor del Convenio colectivo que lo sustituya.

#### ARTÍCULO 5. COMISIÓN MIXTA.

Las partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de lo pactado en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria está integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, designándose de entre el conjunto de sus miembros un presidente y un secretario. Las partes podrán concurrir a las sesiones de la Comisión asistidas por los asesores que estimen convenientes.

En la primera sesión la Comisión Paritaria consensuará un calendario de trabajo, fuera del mismo, las reuniones de la citada comisión se desarrollarán a petición motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 72 horas.

#### CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### ARTÍCULO 6. GRUPO PROFESIONAL.

Todo el personal que preste servicios en la empresa Arrecife Bus, estará clasificado en los siguientes grupos, que se dividen a su vez en categorías.

- a) Personal Administrativo.
- b) Personal de Movimiento.
- c) Personal de Talleres.

d) Personal Subalterno.

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO.

**JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN:** Es aquel empleado/a que sin perjuicio de su participación directa en el trabajo y bajo las directrices de la dirección de la empresa, apoderado, director, etc., desempeña bajo su iniciativa y responsabilidad el mando de un grupo de actividad.

**OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A:** Es aquella persona trabajadora que bajo las directrices del jefe de administración u otro de superior categoría y contando con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, bajo su propia responsabilidad realiza con iniciativa y profesionalidad, trabajos propios de oficinas.

**OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO/A:** Este grupo lo conforman las personas que bajo las directrices de un jefe de administración u oficial 1º y contando con los conocimientos teóricos prácticos necesarios realiza bajo supervisión trabajos de oficina que no requieren especial iniciativa.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A:** Es aquel trabajador o aquella trabajadora, que, con sus conocimientos elementales de carácter administrativo, ayudan a sus superiores en la elaboración de trabajos tales como gestión de formularios, impresos, manejo de ficheros y otras funciones de análogas características.

B) PERSONAL DE MOVIMIENTO.

**JEFE/A DE TRÁFICO:** Es aquella persona empleada que, bajo las directrices de la dirección de la empresa, apoderado, director, etc., desempeña, bajo su iniciativa y responsabilidad, las tareas propias de organización de los servicios, cubriendo las incidencias que se produzcan y gestionando la adecuada utilización de los recursos humanos y de los vehículos a su cargo.

**INSPECTOR o INSPECTORA:** El personal que tiene por misión principal, verificar en las distintas líneas y servicios, del exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/perceptores o conductoras/perceptoras, especialmente en la adecuada y validez de los billetes y otros títulos de viaje que porten los usuarios, dando cuenta al jefe más inmediato de cuantas incidencias que se produzcan.

**CONDUCTOR/PERCEPTOR o CONDUCTORA/PERCEPTORA:** Es aquella persona trabajadora que poseyendo el carnet de conducir exigido para los vehículos de los que se trate y conocimientos mecánicos básicos, conduce autobuses y microbuses de transporte de viajeros siendo responsable de los mismos durante el servicio, tanto en lo referente a la conducción como al estado general del vehículo y su entretenimiento. Su misión básica consiste en realizar el servicio asignado, cumpliendo el recorrido en el tiempo establecido y respetando los horarios de salida y de paso programado, siempre que sea posible, salvo que concurren excepciones de fuerza mayor, dispensando un trato correcto y amable al usuario facilitándole información que los mismos requieran sobre los trayectos que realiza la empresa.

Tendrán también la misión de cobranza de los billetes de pago directo o revisión del resto de títulos de viajes admitidos por la empresa, efectuando las correspondientes liquidaciones.

Es la persona responsable de la custodia de la guagua y de todo el equipamiento instalado en la misma durante el servicio. Controlará el cuadro de mando del vehículo y demás instrumentos de ayuda a la conducción y explotación, emitiendo el correspondiente parte de avería en caso de detección de esta, entregándola al mando intermedio. De igual forma, procederá en caso de

accidente de tráfico a formalizar en el parte de cuantos datos fueran necesarios para la correcta tramitación del siniestro dentro de la jornada.

Conducirá el vehículo hasta el lugar de repostado, siendo el propio conductor/a quien ejecute la reposición del combustible, salvo en el caso de los vehículos que se encuentren en los parkings asignados por la empresa dentro de Arrecife, donde habrá un retén encargado de hacer estos servicios.

En caso de no haber retén en un momento puntual por algún motivo excepcional, el conductor hará esas funciones de repostaje y revisión de niveles.

RETÉN/AUXILIAR: Es aquella persona trabajadora conductora/perceptora, que por regla general se encargará de realizar las funciones de repostaje de las guaguas, revisión de niveles y presión de los neumáticos de la flota.

### C) PERSONAL DE TALLERES.

OFICIAL 1º DE TALLER: Es la persona empleada que, con total dominio de su oficio y capacidad para interpretar planos, realiza trabajos con iniciativa, responsabilidad, pericia y rendimiento adecuados.

OFICIAL 2º DE TALLER: Es la persona trabajadora que, con niveles de conocimientos del oficio adecuado, realiza bajo supervisión trabajos corrientes que no requieren especial iniciativa.

OPERARIO/A: Es aquella persona que, con conocimientos básicos del oficio, realiza sin iniciativa y bajo supervisión los trabajos más elementales.

### D) PERSONAL SUBALTERNO.

VIGILANTES, MOZOS Y OPERARIOS DE LIMPIEZA: Es el personal que tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, oficinas, instalaciones u otros locales de la empresa, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias. Asimismo, realizarán tareas para las que no se necesite preparación específica y que consistan básicamente en la ayuda a las desarrolladas por otro personal de mayor cualificación.

## CAPÍTULO III: FORMACIÓN PROFESIONAL.

### ARTÍCULO 7. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La empresa procurará en función de sus necesidades objetivas, programar cursos de perfeccionamiento y reciclaje profesional para aquellos trabajadores y trabajadoras o áreas de servicios que lo requieran.

En tales supuestos, la empresa facilitará la asistencia dentro de la jornada laboral a los indicados programas de formación.

## CAPÍTULO IV: JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES.

### ARTÍCULO 8. JORNADA LABORAL.

Se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales. La jornada diaria máxima será de 10 horas. El inicio de la jornada de trabajo comienza desde que el trabajador sale de la cabecera de la línea.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de las 40 horas en cómputo semanal, exceptuando la toma y deje, que no se computa para el máximo de la jornada, y cuya retribución específica ya está contemplada en el Convenio a través del plus de disponibilidad.

La totalidad del personal de la empresa tendrá conocimientos por escrito de la jornada de trabajo a realizar con una semana de antelación, en caso de que deba ser modificada por necesidades del servicio se le notificará con al menos 12 horas de antelación.

El personal tendrá derecho a realizar los descansos previstos en la normativa vigente, de acuerdo con su jornada laboral.

#### ARTÍCULO 9. DESCANSO SEMANAL.

El descanso del personal de movimiento será de dos días semanales consecutivos teniendo conocimiento el trabajador o la trabajadora de los días de descanso con una semana de antelación.

Si el personal de movimiento se viera afectado por la desprogramación de los días de descanso a cualquier persona trabajadora de la empresa, le deberá ser comunicado de manera fehaciente al menos con 12 horas de antelación y será siempre de carácter voluntario por parte del trabajador.

La empresa, para la devolución de los días de descanso desprogramados se compromete a compensar el descanso con un día de descanso dentro del mes siguiente a la fecha en la que realice el servicio. También puede optar el trabajador por el abono de la cantidad de 100 euros por el día trabajado, o finalmente, aumentar un día más de vacaciones anuales.

El resto de las personas trabajadoras, durante el mes tendrá dos días de descanso semanales, y una semana del mes será de un día y medio, en este caso la jornada diaria será de 07:30 horas.

Las personas trabajadoras que, al día de la fecha de la firma del presente convenio, estén librando los fines de semana, o viernes y sábados o domingo y lunes, se les respetará este derecho como condición personal más beneficiosa.

#### ARTÍCULO 10. TRABAJOS EN FESTIVOS Y DOMINGOS.

Para compensar las horas de trabajo y/o jornadas realizadas por el personal de movimiento en el año 2021, tanto los domingos como los días festivos de cada año, se abonará un complemento a todo el personal de movimiento que realicen o no tareas en los referidos días, durante los 12 meses del año, incluido el mes de vacaciones, en la cuantía de 218,35 euros (doscientos dieciocho euros con treinta y cinco céntimos). En el año 2022, el valor será de 231,01 euros (doscientos treinta y uno euros con un céntimo). Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, se fijarán las cantidades a abonar en base al resultado del IPC canario.

Por la percepción de este complemento económico, el personal de movimiento vendrá obligado a realizar su servicio aquellos días de fiesta o domingos que no coincidan con su periodo de libranza semanal.

#### ARTÍCULO 11. VACACIONES.

Los 30 días de vacaciones (se pueden solicitar continuados), o se dividirán en dos periodos de 15 días cada uno, en caso de coincidir la fecha de inicio de las vacaciones, con día de descanso,

el inicio de las vacaciones se rodará tantos días como corresponda a días de descanso, comenzando las vacaciones en el día siguiente a la finalización del día de descanso.

La empresa comunicará al comité de empresa, en septiembre del año en curso, la previsión del número de trabajadores y su nombre, que disfrutarán de vacaciones en el siguiente año.

El número de trabajadores se sumará y dividirá en las 24 quincenas disponibles para realizar el cuadrante de vacaciones.

La forma de realizar el cuadrante será la siguiente:

Primero se colocará un cuadrante en blanco para anotarse la primera quincena (primera vuelta).

En la primera vuelta existen tres franjas vetadas, es decir, los conductores que tuvieron o disfrutaron vacaciones el año anterior una de estas franjas, no pueden repetir la misma, si cualquiera de las otras (si se anota en la misma del año pasado, pasará a sorteo directamente), este sistema es para dar oportunidad a todos por igual a optar por las mejores quincenas.

Franja 1: 1ª Quincena de enero y 2ª de diciembre.

Franja 2: Semana Santa.

Franja 3: 2ª Quincena de junio, julio, agosto y 1ª de septiembre.

Sólo se pueden anotar el número de personas que indique el comité de empresa, según la cuantía de personas trabajadoras.

Si existen más personas anotadas se pasará a sorteo de la siguiente manera:

Se colocarán todos los nombres en la urna y se irán sacando uno a uno los nombres que queden asignados para esa quincena, con el resto se pasará a sorteo, sacando un nombre por una parte y una quincena de las disponibles más cercanas por otra parte.

El cuadrante que prevalecerá para control del correcto apunte en las franjas será el que resultó del año anterior.

Si alguien tiene algún motivo de peso por el cual necesitara una quincena especial, se pasará un escrito al comité de empresa, alegando el motivo, para valorarlo y tenerlo en cuenta.

El cuadrante se retirará en la fecha que se indique en el mismo.

El sorteo se realizará en la fecha y hora impresa en el cuadrante, al cual pueden acudir los interesados.

Una vez organizado el cuadrante, se colocará uno nuevo, con los nombres impresos fijos de las vacaciones de la primera quincena.

Se anotarán para la segunda quincena (segunda vuelta) en los huecos que queden libres sin restricciones.

Si se superan las personas asignadas por quincena, se pasará a sorteo, sin entrar a sorteo las personas asignadas en primera vuelta.

Se introducirán los nombres en la urna y el nombre que salga, se anotará, así sucesivamente, el resto se sorteará, por un lado, nombre y por el otro, quincena más cercana.

#### ARTÍCULO 12. PERMISOS Y LICENCIAS.

Se consideran permisos retribuidos por el tiempo y circunstancia que a continuación se detallan:

1. En caso de matrimonio: Quince días naturales.
2. En caso de nacimiento o adopción de hijo: Cuatro días hábiles.
3. En caso de enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o ascendiente hasta 2º grado: Tres días hábiles.
4. En caso de muerte del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado: Cuatro días hábiles.
5. En caso de muerte de ascendiente o descendiente hasta 2º grado: Tres días hábiles.
6. En caso de consulta médica: El tiempo necesario siempre que no exceda de tres horas.
7. En caso de asuntos propios: Un día que podrá dividirse en dos periodos a disfrutar desde las nueve horas de la mañana, hasta las catorce del medio día, cada uno en todo caso, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con un mínimo de cuarenta y ocho horas.
8. En caso de traslado de un hijo o hija menor de edad fuera de la isla de Lanzarote por motivos médicos justificados: Un día.
9. En caso de desplazamiento en los supuestos de enfermedad o muerte a otras islas de esta región, se ampliará la licencia en dos días hábiles más.
10. En el supuesto de traslado a la península por enfermedad de la esposa o hijos se ampliará la licencia en un día hábil más al periodo indicado en el anterior supuesto.
11. En caso de traslado de domicilio habitual: Un día.

Si el suceso se produce en un día de descanso, el día libre se computará a partir del día siguiente.

#### ARTÍCULO 13. EXCEDENCIAS.

##### A) EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia será resuelta por la empresa en el plazo máximo de un mes, a contar desde la solicitud del reconocimiento.

El reingreso del excedente voluntario estará sujeto a que exista vacante en su categoría o similar.

Si existiera vacante en su puesto de trabajo, deberá reingresar en el mismo, si no existiese vacante en el mismo puesto de trabajo, cabrá que ingrese en otro distinto siempre y cuando el trabajador reúna las capacidades requeridas por la empresa y las condiciones laborales de este puesto, no obstante, de producirse esta eventualidad, después de la incorporación, tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original, la persona trabajadora sería reubicada a éste.

## B) EXCEDENCIA FORZOSA.

### 1. EXCEDENCIA POR MATERNIDAD.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses

### 2. EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL.

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito insular, provincial o superior.

### 3. EXCEDENCIA POR CARGO PÚBLICO.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo igual que el apartado anterior, la excedencia forzosa, dando derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

### CAPÍTULO VI: RETRIBUCIONES.

#### ARTÍCULO 14. SALARIO BASE.

Se establece por la jornada pactada y consignada en el presente Convenio los salarios mensuales que se figuran en la tabla salarial anexa de todo el personal de la empresa.

Las condiciones retributivas del presente Convenio para los conductores, en cómputo global, se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna parcial o total de la actividad que se desarrolla, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguno por tal circunstancia salvo en los supuestos establecidos en el Artículo 20.

Igualmente, los gastos de manutención que en su caso puedan originársele al personal de movimiento, dentro de la isla donde esté residenciado su centro de trabajo, se consideran incorporados en la retribución pactada.

El Salario Base del personal conductor/perceptor se incrementará en 5,8% para el año 2021 sobre la cantidad actual, quedando fijado en 938,37 euros (novecientos treinta y ocho euros con treinta y siete céntimos) al mes. En el año 2022 aumentará un 5,80%, por lo que la cantidad asciende a 992,80 euros (novecientos noventa y dos euros con ochenta céntimos). En los años 2023, 2024, 2025 y 2026, la cantidad se fijará en base al resultado del IPC canario.

El tanto por ciento de incremento se aplicará sobre el salario base al resto de las personas trabajadoras de la empresa, para los años 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026

#### ARTÍCULO 15. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Cuando existan razones objetivas e inaplazables de realización de horas extraordinarias, éstas se realizarán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, atendiendo a las necesidades del servicio.

El precio de las horas extraordinarias a partir del 1 de enero de 2021 será igual al valor que resulte de la hora ordinaria en cada momento.

El nuevo importe establecido para este concepto en el presente Convenio comenzará a aplicarse a partir de la fecha de su firma, no generándose por tanto derechos económicos con carácter retroactivo por este concepto.

#### ARTÍCULO 16. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas extraordinarias en marzo, julio y Navidad. Las pagas extraordinarias de marzo y julio se abonarán los días treinta de los respectivos e indicados meses y la de Navidad el día quince de diciembre.

Para el personal de movimiento, las pagas extraordinarias comprenderán el salario base y plus de Convenio.

#### ARTÍCULO 17. PLUS DE CONVENIO.

El Plus de Convenio, que se abonará exclusivamente al personal de conducción, queda establecido, a partir del 1 de enero de 2021, en la cantidad de 110,76 euros (ciento diez euros con setenta y seis céntimos) al mes. En el año 2022, la cantidad asciende a 117,19 euros (ciento diecisiete euros con diecinueve céntimos) y en los años 2023, 2024, 2025 y 2026, se aplicará el valor del IPC canario.

#### ARTÍCULO 18. PLUS DE CALIDAD.

El Plus de Calidad, que se abonará exclusivamente al personal de conducción, queda establecido, a partir del 1 de enero de 2021, en la cantidad de 221,27 euros (doscientos veintiún euros con veintisiete céntimos) al mes. En el año 2022 queda fijado en 234,10 euros. Y en los años 2023, 2024, 2025 y 2026, se calcularán dichas cantidades atendiendo al IPC canario.

#### ARTÍCULO 19. PLUS DE TRANSPORTE.

El Plus de Transporte, que se abonará exclusivamente al personal de conducción, queda establecido, a partir del 1 de enero de 2021, en la cantidad de 92,88 euros (noventa y dos euros con ochenta y ocho céntimos) al mes. En el año 2022, la cantidad queda fijada en 98,27 euros (noventa y ocho euros con veintisiete céntimos) al mes. Y en los años 2023, 2024, 2025 y 2026, se aplicará el valor de IPC canario.

En el caso de que se le comunique al conductor o a la conductora que se le programa un servicio fuera de su centro de trabajo habitual, la empresa le abonará catorce euros diarios.

#### ARTÍCULO 20. PLUS DE NOCTURNIDAD.

En el supuesto en que se realicen trabajos entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente por cualquiera del personal afectado por este Convenio con categoría diferente a la de conductor-conductora/perceptor-perceptora, se devengará por los mismos el Plus de Nocturnidad. Este Plus queda establecido, a partir del 1 de enero de 2021, en la cantidad de 123,17 euros (ciento veintitrés euros con diecisiete céntimos) al mes. Para el año 2022 la cantidad quedará fijada en 130,32 euros (ciento treinta euros con treinta y dos céntimos) y en los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se atenderá al resultado que se obtenga al aplicar el IPC canario.

El Plus de Nocturnidad para el personal con categoría de conductor-conductora/perceptor-perceptora se devengará solamente por aquel personal de esta categoría, incorporado a la empresa con posterioridad al 1 de junio de 2009 y que hayan venido o vengán realizando los servicios nocturnos, quedando establecido a partir del 1 de enero de 2021 con un importe de 8,46 euros (ocho euros y cuarenta y seis céntimos) por noche trabajada a aquellas personas trabajadoras que realicen un mínimo de 4 horas de tiempo trabajado efectivo entre las 22:00 y las 06:00 horas. En 2022 el importe será de 8,95 euros (ocho euros con noventa y cinco céntimos) por noche. En los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se calculará la cantidad de acuerdo con el IPC canario.

#### ARTÍCULO 21. PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA.

El Plus de Quebranto de Moneda se establece con la finalidad de compensar a los conductores/perceptores, y aquellas personas trabajadoras de otras categorías profesionales entre cuyas funciones se encuentre necesariamente el manejo habitual de dinero, de las

posibles pérdidas que se les puedan ocasionar. Este plus queda establecido, a partir del 1 de enero de 2021, en la cantidad de 16,52 euros (dieciséis euros con cincuenta y dos céntimos) al mes. Para el año 2022 se incrementará el valor quedando fijado en 17,47 euros (diecisiete euros con cuarenta y siete céntimos). En los años 2023, 2024, 2025 y 2026, el valor se calculará en base al IPC canario.

#### ARTÍCULO 22. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

El Plus de Disponibilidad para conductores-conductoras/perceptores-perceptoras, se abonará durante los doce meses del año incluido el mes de vacaciones. El Plus de Disponibilidad, que se abonará exclusivamente al personal de conducción, queda establecido, a partir del 1 de enero de 2021, en la cantidad de 20,21 euros (veinte euros con veintiún céntimos) al mes. Para el año 2022 se incrementará el valor quedando fijado en 21,38 euros (veintiún euros con treinta y ocho céntimos) al mes. En los años 2023, 2024, 2025 y 2026, el valor se dispondrá en base al IPC canario.

Para el resto de las personas trabajadoras, se fija el plus de disponibilidad en las cuantías que se refleja en las tablas salariales. Que se abonará en doce meses del año incluido el mes de vacaciones. Se respetará las cuantías que las personas trabajadoras vengán percibiendo por este concepto a la entrada en vigor de este convenio, en cuantía superior a las tablas salariales, como condición personal más favorable.

#### ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO PERSONAL.

##### COMPLEMENTO AD PERSON.

Con efectos desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo (2017-2026), las personas trabajadoras que venían percibiendo el concepto de antigüedad con cuantía congelada desde junio de 2013 y aquellos otros que formen parte de la plantilla de la empresa con fecha 31 de diciembre de 2017 percibirán, en lugar del concepto de antigüedad que venían percibiendo, como complemento personal, la cantidad reflejada en la Tabla I que a continuación se señala. Para calcular la cantidad que le corresponde a cada trabajador/a, se computará el periodo comprendido entre su incorporación a la empresa y el 31 de diciembre de 2017.

##### Tabla I

UN Quinquenio: 40,00 euros brutos/mes.

DOS Quinquenios: 90,00 euros bruto/mes.

TRES Quinquenios: 150,00 euros brutos/mes.

CUATRO: Quinquenios: 210,00 euros brutos/mes.

Este complemento económico se percibirá en 12 pagas y tendrá carácter salarial reflejándose en las nóminas de los trabajadores que tuvieran consolidado este derecho o lo consoliden antes del 31 de diciembre de 2017, como un concepto consolidado cotizable y no susceptible de compensación, ni absorción, denominado Complemento ad person.

Las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de la empresa el 31 de diciembre de 2017, tendrán derecho a seguir consolidando las cantidades contenidas en la Tabla I hasta el Tope de la tabla correspondiente al cuarto Quinquenio.

El personal que viniera cobrando cantidades superiores a la tabla I para cada Quinquenio, continuará percibiendo la cantidad que tienen reconocida en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

Salvo los supuestos transitorios contemplados en la presente disposición, los trabajadores que se incorporen nuevos a la empresa no devengarán ninguna cantidad en concepto de antigüedad ni de complemento ad person.

## CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES.

### ARTÍCULO 24. ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) del trabajador o la trabajadora con más de un año de antigüedad en la empresa, se complementará hasta el 100% todas las remuneraciones establecidas en Convenio desde el primer día de baja sólo en los siguientes supuestos:

- 1) Hospitalización.
- 2) Enfermedad cardiovascular grave (excepto hipertensión).
- 3) Accidentes de trabajo.
- 4) Cirugía ambulatoria.

### ARTÍCULO 25. PREVISIÓN SOCIAL.

La empresa habrá de tener concertado un seguro colectivo para cubrir las contingencias de muerte e invalidez derivadas de accidentes laborales por un importe de QUINCE MIL EUROS (15.000,00 euros) por trabajador/a.

### ARTÍCULO 26. REVISIONES MÉDICAS.

El personal tendrá derecho a una revisión médica anual con cargo a la empresa durante la jornada habitual de trabajo, pudiendo establecer tales revisiones con el gabinete de seguridad e higiene o con otras instituciones públicas o privadas.

En dicha revisión se pondrá especial atención a las enfermedades derivadas de la conducción. En el caso de las mujeres, incluirán las revisiones ginecológicas.

### ARTÍCULO 27. UNIFORMES.

Las empresas proveerán anualmente a cada persona trabajadora de prenda de uniforme en las siguientes cantidades: 4 camisas, 2 pantalones, 2 corbatas o pañuelos y una rebeca/polar.

### ARTÍCULO 28. RETIRADA PERMISO DE CONDUCIR.

Los conductores y las conductoras a quien como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir del trabajo, se le retire el permiso de conducir por menos de 6 meses serán ubicados durante este tiempo a otro trabajo en algunos de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional.

Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas. Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

1. Que no se encuentre en esta situación un número de conductores superior al 10% de los que presten el servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de 1.

2. Y que la antigüedad del conductor o conductora de que se trate sea de al menos 2 años y en su caso que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido como mínimo 5 años.

La empresa abonará a los trabajadores y a las trabajadoras las tasas de renovación del carnet de conducir y de la tarjeta de tacógrafo, así como la formación del reciclaje del CAP.

#### CAPÍTULO VIII: DERECHO SINDICALES.

##### ARTÍCULO 29. CRÉDITO DE HORAS SINDICALES.

Los representantes de los trabajadores tendrán derechos al desempeño de sus tareas sindicales, obteniendo para ello un crédito de horas retribuidas, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, en todo caso, la utilización de dichas horas no supondrá merma alguna para sus retribuciones.

Asimismo, se podrá acumular en uno o varios de los representantes de los trabajadores, parte o la totalidad del crédito horario, comunicándolo previamente a la dirección de la empresa.

##### ARTÍCULO 30. DERECHOS DE ASAMBLEA.

Por los empresarios se facilitará los locales de la empresa a efecto de celebrar asambleas, todo ello según lo legalmente con la finalidad de facilitar la difusión de avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general de la empresa pondrá a su disposición un tablón que deberá de situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y las trabajadoras.

##### ARTÍCULO 31. TRIBUNAL LABORAL CANARIO.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de conflictos existentes en la empresa y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

#### CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

##### ARTÍCULO 32. REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Primero. Se considera falta toda acción u omisión, punible que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales del trabajador, consignado en los Convenios y en las leyes de trabajo sectorial y vigente, siempre y cuando se comentan con intención de infringir o con mera negligencia. Las faltas atendiendo a su importancia y trascendencia, se clasifican en leve, graves y muy graves.

Segundo. La inclusión de una falta en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias, la intención del actor y la reincidencia en cualquier tipo de falta.

Tercero. Para la aplicación de las sanciones que se desarrollan se tendrá en cuenta en mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores, en la empresa y en los usuarios.

Cuarto. Los mandos que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirá la corrección o sanción que se estime procedente, teniendo en cuenta la que se imponga al autor.

Quinto. El personal podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes legales, de los actos que supongan una falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través del órgano directivo abrirá la oportuna información o instruirá en su caso el expediente disciplinario que proceda.

Sexto. Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Octavo. La calificación y tipificación de las faltas se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

a) Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una definición se la identificará con la que más especialmente se ciña en la cometida.

b) Cuando en una misma ocasión resulta imputables a un mismo productor varias faltas que se deriven forzosamente unas de otras, se le inculparán únicamente la falta primitiva o derivada a la corresponda gravedad mayor.

c) Las restantes faltas no se sancionarán y serán únicamente tenidas en cuenta al efecto de graduare las circunstancias modificativas de responsabilidad de la falta principal.

d) Cuando resulte imputables a un mismo agente diversas faltas independientes entre sí podrán acumularse sus respectivas sanciones.

Se consideran faltas leves:

1. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 60 días sin la debida justificación.

2. La no comunicación a la empresa con la debida antelación antes de comienzo del servicio (dos horas antes del comienzo) de la falta al trabajo por causa justificada, cuando exista posibilidades materiales de hacerlo. En caso de duda acerca de la interpretación sobre la posibilidad o no de avisar, se dirimirá en la comisión paritaria, no excluyendo su dictamen el derecho de acudir por el trabajador los recursos que proporciona la legalidad.

3. Pasarse de uno a tres días en la entrega de la recaudación, poniendo la empresa medios suficientes que lo hagan posible, considerándose que la recaudación ha de liquidarse normalmente al día siguiente de la realización de trabajo que lo produjo, aunque el periodo voluntario de entrega será de dos días hábiles. Tendrán la consideración de hábiles para cada trabajador aquellos en los que tengan la obligación de asistir al trabajo. En periodo de vacaciones anuales, así como los permisos o ausencias de más de dos días consecutivos se consideran hábiles a estos efectos, salvo fuerza mayor.

4. Enfrentamientos entre compañeros y compañeras en la jornada de trabajo.

5. La falta de uso de las prendas de uniforme y distintivos obligatorios y/o el uso de las mismas en condiciones no dignas de presencia.

6. Desconsideración en el trato con los clientes, durante la jornada de trabajo.

7. Incumplimiento de las normas sobre notificación de accidentes e incidencias.

8. No comunicar a la empresa datos personales, o las modificaciones en los mismos, tales como dirección, teléfono, situación familiar, etc.

Se consideran faltas graves

1. Tres o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de sesenta días sin la debida justificación.

2. La falta de asistencia no justificada un día en periodo de treinta días.

3. Pasarse de cuatro a cinco días en la entrega de la recaudación, poniendo la empresa los medios suficientes que lo hagan posible, considerándose que la recaudación ha de liquidarse normalmente al día siguiente de la realización del trabajo que lo produjo, aunque el periodo de entrega será de dos días hábiles. Tendrán la consideración de hábiles para cada trabajador o trabajadora aquellos en los que tengan la obligación de asistir al trabajo. En periodos de vacaciones anuales, así como los permisos o ausencias de más de dos días consecutivas se consideran hábiles a estos efectos, salvo fuerza mayor.

4. Discusiones violentas con compañeros y compañeras de trabajo en la jornada de trabajo y/o dentro de las dependencias de la empresa.

5. Agresiones físicas entre personas trabajadoras de la empresa en la jornada y/o la dependencia de la empresa.

6. La falta de respeto debido a los mandos orgánicos, así como los compañeros/as o subordinados/as.

7. Incumplimiento de las instrucciones de los mandos orgánicos, así como de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

8. El abuso de autoridad por parte de cualquier mando superior.

9. La alegación de causas falsas para la concesión de licencia y permisos.

10. Falta notoria de respeto o desconsideración grave con el público, durante la jornada de trabajo.

11. Fumar en el interior de las guaguas, en presencia del público, durante la jornada de trabajo.

12. La simulación de accidente o enfermedad.

13. La reiteración en una falta leve, independientemente de su naturaleza en un periodo de seis meses, o la reiteración de una falta leve de la misma naturaleza en un periodo de un año. La reiteración de las faltas de puntualidad podrá considerarse en un periodo de seis meses.

Se consideran faltas muy graves:

1. Las faltas injustificadas o sin previo aviso, al trabajo, durante cuatro días en el periodo de seis meses.

2. Pasarse de seis días en la entrega de la recaudación, poniendo la empresa medios suficientes que lo hagan posible, considerándose que la recaudación ha de liquidarse normalmente al día siguiente de la realización del trabajo que lo produjo, aunque el periodo voluntario de entrega será de dos días hábiles. Tendrán la consideración de hábiles para cada trabajador, aquellos en los que tengan la obligación de asistir al trabajo. En periodo de vacaciones anuales, así como los permisos o ausencias de más de dos días consecutivos se consideran hábiles a estos efectos, salvo fuerza mayor.

3. Conducir en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancia estupefacientes, a no ser que dichas sustancias sean ingeridas por prescripción facultativa, y con debido control médico.

4. El hurto, el robo, y la apropiación indebida tanto a los demás trabajadores, a los clientes, así como a la empresa, realizado en las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar. El abuso de autoridad por parte de cualquier mando superior.

5. Las manipulaciones o alteraciones fraudulentas de toda aquella documentación de obligada cumplimentación.

6. El abandono del servicio sin causa suficientemente justificada. En caso de duda acerca de la interpretación sobre la justificación o no de la causa se dirimirá en la comisión paritaria, no excluyendo su dictamen el derecho de acudir por el trabajador a los recursos que proporciona la legalidad.

7. La reiteración en una falta grave, independientemente de su naturaleza, en un periodo de un año o la reiteración de una falta grave de la misma naturaleza en un periodo de dos años.

8. La simulación de accidente o enfermedad.

9. Causar desperfectos de forma negligente en los bienes de la empresa.

Noveno. Sanciones:

Las sanciones que la empresa pueda aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

**POR FALTAS LEVES:**

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

**POR FALTAS GRAVES:**

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 30 días.

**POR FALTAS MUY GRAVES:**

a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 180 días.

b) Despido disciplinario según el Artículo 54 de E.T.

Décimo. Las sanciones serán acordadas por la dirección de la Empresa. Previamente a la decisión definitiva se solicitará informe por escrito al trabajador, quien habrá de responder en el plazo de cinco hábiles, transcurrido el cual, con o sin contestación el expediente seguirá su curso.

Las faltas serán, al mismo tiempo, comunicadas a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, si las hubiere para que en el plazo de cinco días emitan informe. La empresa ejecutará la sanción si procede sin perjuicio del derecho que asista a la persona sancionada de reclamar ante la jurisdicción competente.

Undécimo. La empresa deberá notificar a la representación de los trabajadores y en su caso al sindicato correspondiente, tanto al inicio del expediente como a su finalización y resultado.

Duodécimo. Serán nulas las sanciones impuestas a cualquier trabajador sin comunicación previa al afectado y/o en defecto a los representantes de los trabajadores.

Decimotercero. Cuando la empresa imponga o acuerde una sanción, vendrá obligada a comunicarlo por escrito a la persona afectada.

Se formalizará por duplicado para su firma, quedándose la copia el trabajador o la trabajadora. Este mismo procedimiento será utilizado para dar conocimiento del hecho al delegado sindical o en su caso a la central sindical.

Decimocuarto. Si de falta muy grave se tratara, la empresa podrá acordar suspensión de empleo y sueldo como medida preventiva durante el transcurso del expediente. Este tiempo podrá ser deducido del correspondiente a la sanción que finalmente se imponga y sin perjuicio de la misma.

Decimoquinto. Se consideran circunstancias atenuantes las siguientes:

\* No haber sido objeto de sanciones por faltas leves o graves, durante los dos últimos años de servicio activo por faltas muy graves durante los tres últimos años.

\* No haber tenido la intención de causar mal daño o perjuicio tan grave como el ocasionado. En las faltas de peligro o mero comportamiento no se tendrá en cuenta este atenuante.

\* Haber tratado, por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.

\* La espontánea confesión de una falta o la inmediata reposición de cualquier suma retenida o malversada antes de inicio de cualquier actuación para su esclarecimiento y sanción.

\* La retracción, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en el caso de riñas, agresiones, insultos, insubordinaciones o malos tratos respecto a los mandos, compañeros y clientes de la empresa.

Decimosexto.

Circunstancias agravantes.

\* Ostenta cargo de jefatura, mando o dirección, cuando se cometan faltas relacionadas con la disciplina.

\* La premeditación.

\* El uso de armas en las riñas y agresiones.

\* La reiteración de una misma falta.

Decimoséptimo.

a) Para sancionar las faltas que se clasifican por su gravedad y se enuncian en los artículos anteriores, podrá aplicarse cualquiera de las sanciones previstas en el respectivo grupo, teniendo en cuenta la trascendencia del hecho punible, el grado de intencionalidad o imprudencia de las consecuencias por la disciplina en el servicio, el historial profesional de la persona afectada, etc.

b) En caso de existir algunas de las circunstancias atenuantes mencionadas, y ninguna agravante se impondrá la sanción correspondiente a un grado menor, excepto en los supuestos de faltas muy graves.

## CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES ADICIONALES.

### ARTÍCULO 33. LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto ni acordado en el presente Convenio Colectivo, ambas partes se regirán por la Legislación Laboral Vigente, o que durante la vigencia del presente Convenio pudiera aprobarse.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Para la aplicación del presente Convenio Colectivo y de conformidad con la legislación vigente no será necesaria su publicación en el BOP., entrando en vigor a su firma y conforme al Artículo 4º del presente Convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Como anexos números I y II del Convenio se adjuntan las tablas salariales vigentes para los años 2021 y 2022.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Las Partes firmantes del presente Convenio colectivo crearán una Comisión paritaria de prevención del acoso laboral y para la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y personal.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros, de forma paritaria, dos en representación de la Empresa y dos en representación del Comité de Empresa. Esta Comisión, que se constituirá en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

1º. Los acuerdos para su validez y eficacia deberán de adoptarse por unanimidad de los presentes o representados.

2º. Para la validez de las reuniones deberán de estar presentes o representados la totalidad de los componentes de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3º. La Comisión establecerá su reglamento de funcionamiento.

4º. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

Serán funciones de esta Comisión el estudio del cumplimiento de las normas relativas a la prevención del acoso moral y sexual, de la normativa sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideología, así como realizará el diagnóstico de situación en la empresa en estos ámbitos, en el acceso al empleo, en la promoción y retribución, en la prevención frente al acoso sexual, en el desarrollo de mecanismos para la conciliación de la vida laboral y familiar, y en la programación de medidas, su implantación, seguimiento y evaluación.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se aplicarán en sus mismos porcentajes a todas las categorías profesionales contempladas en la tabla salarial.

Con relación al pago del salario:

La empresa deberá abonar al personal su salario a través de transferencia en cuenta corriente.

Para garantizar la mayor confidencialidad, se establece el envío telemático de la hoja de salarios o nómina y pre-nómina. No obstante, quienes deseen que se les entregue en formato papel deberán solicitarlo al departamento correspondiente.

La empresa abonará el salario a los trabajadores y trabajadoras el día 29 de cada mes, teniendo en cuenta que si los días posteriores al 29 tienen algún complemento diferente se reajustará en la nómina del mes siguiente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. JUBILACIÓN.

El personal de ARRECIFE BUS, S.L. causará baja obligatoria a partir del momento en que individualmente se adquiera el derecho a percibir, de conformidad con la normativa de aplicación, el 100% de la base reguladora de la prestación de la Seguridad Social por jubilación.

El personal de movimiento que cause baja obligatoria en la empresa una vez reconocido el derecho indicado en el párrafo anterior, será sustituido por otro trabajador en la forma que disponga la legislación vigente o, en su caso, se deberá acordar la amortización de puesto de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Condiciones para la Jubilación Parcial Obligatoria:

Para la jubilación parcial se estará a lo que disponga la legislación aplicable sobre la materia y, el personal afectado deberá cursar la solicitud y cumplimentar los trámites legales requeridos. 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 del porcentaje de la jornada de trabajo dispuesto

legalmente, calculándose sobre el 100% de los conceptos salariales fijos y la media de los 6 meses anteriores de los conceptos salariales variables, excluyendo del cómputo las horas extraordinarias de cualquier tipo, así como los descansos trabajados.

La concurrencia de los requisitos legales supondrá la suscripción del contrato con reducción de jornada de igual porcentaje que el acordado en el párrafo anterior de la jornada ordinaria anual, y la obligación empresarial de suscribir el oportuno contrato de relevo de carácter temporal con una jornada de, al menos, la diferencia hasta la jornada de trabajo recogida en el Convenio Colectivo.

Los trabajadores jubilados y las trabajadoras jubiladas parcialmente deberán prestar servicios de forma continuada y en jornada completa un ciclo por cada año que le falte hasta la edad de la jubilación plena. Los ciclos que le correspondan trabajar en atención de los años que le falten se acumularán en el año en que se produzca la jubilación parcial.

Las retribuciones de la persona trabajadora jubilada parcialmente se realizarán conforme a los siguientes criterios:

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.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE IGUALDAD.

Las partes concertantes del Convenio Colectivo, de forma juiciosa y firme, acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y lo dispuesto en la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y transfobia, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión respecto al género, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

El Plan de Igualdad de la empresa de Arrecife Bus S.L. ha sido firmado con fecha 14 de abril de 2023 por la representación de la organización (Mercedes Botella Orquín y María José Robayna Hernández) por la parte de la representación legal de las personas trabajadoras (Ricardo Hernández García y Alexis Pérez Valido). Será registrado en el REGCON antes de los próximos 15 días.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DISCREPANCIAS CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

Las Comisión Paritaria deberán estudiar cuantas solicitudes de inaplicación de las materias las que se refiere el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

- Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe, deberán tener acceso a toda la documentación jurídica, económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

- En el supuesto de que se requieran por parte de la Comisión Paritaria certificados registra bies, informes de Censores Jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste será sufragado por la empresa.

- Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos que la pudieren asesorar están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

- La Comisión Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición la empresa, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje, que en el término máximo de 45 días dictará un Laudo.

La Resolución de la solicitud por parte de la Comisión Paritaria como el Laudo Arbitral podrán ser objeto de impugnación conforme a los motivos y procedimientos previstos para los convenios colectivos y específicamente en el caso de que no se hubiere observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. Todo ello en virtud de los establecido en el artículo 91.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final. CLÁUSULA DEROGATORIA.

El presente Convenio deroga y deja sin efecto el Convenio Colectivo anterior y todos los anteriores al mismo.

Arrecife, a 27 de abril de 2023.

ANEXO I.

**TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ARRECIFE BUS S.L. Y SUS TRABAJADORES PARA EL AÑO 2021**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO	PLUS DE CALIDAD PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	DOMINGOS Y FESTIVOS	PLUS DE TRANSPORTES	PLUS DE DISPONIBILIDAD	QUEBRANTO DE MONEDA
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.197,11 €					350,00 €	
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.062,68 €					350,00 €	
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	976,64 €					350,00 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	783,45 €					225,00 €	
<b>PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>							
JEFE DE TRÁFICO	1.290,18 €					350,00 €	
CONDUCTOR/PERCEPTOR	938,37 €	110,76 €	221,27 €	218,35 €	92,88 €	20,21 €	16,52 €
CONDUCTOR	938,37 €						
DEPTO. TRÁFICO-INSPECTOR	783,45 €					350,00 €	
<b>PERSONAL DE TALLERES</b>							
OFICIAL 1º	834,38 €					350,00 €	
OFICIAL 2º	785,43 €					350,00 €	
ENGRASADORES	783,45 €					225,00 €	
VIGILANTES Y MOZOS	783,45 €					225,00 €	

CATEGORÍA PROFESIONAL	PLUS DE NOCTURNIDAD
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	123,17 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	123,17 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	123,17 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	123,17 €
<b>PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>	
JEFE DE TRÁFICO	123,17 €
CONDUCTOR/PERCEPTOR	8,46 €
CONDUCTOR	0,00 €
DEPTO. TRÁFICO-INSPECTOR	123,17 €
<b>PERSONAL DE TALLERES</b>	
OFICIAL 1º	123,17 €
OFICIAL 2º	123,17 €
ENGRASADORES	123,17 €
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>	
VIGILANTES Y MOZOS	123,17 €

**TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ARRECIFE BUS  
S.L. Y SUS TRABAJADORES PARA EL AÑO 2022**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO	PLUS DE CALIDAD	DOMINGOS Y FESTIVOS	PLUS DE TRANSPORTES	PLUS DE DISPONIBILIDAD	QUEBRANTO DE MONEDA
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN							
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.266,54 €					350,00 €	
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.124,31 €					350,00 €	
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.033,28 €					350,00 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,89 €					225,00 €	
PERSONAL DE MOVIMIENTO							
JEFE DE TRÁFICO	1.365,01 €					350,00 €	
CONDUCTOR/PERCEPTOR	992,80 €	117,19 €	234,10 €	231,01 €	98,27 €	21,38 €	17,47 €
CONDUCTOR	992,80 €						
DEPTO. TRÁFICO-INSPECTOR	828,89 €					350,00 €	
PERSONAL DE TALLERES							
OFICIAL 1º	882,78 €					350,00 €	
OFICIAL 2º	830,98 €					350,00 €	
ENGRASADORES	828,89 €					225,00 €	
PERSONAL SUBALTERNO							
VIGILANTES Y MOZOS	828,89 €					225,00 €	

CATEGORÍA PROFESIONAL	PLUS DE NOCTURNIDAD
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	130,32 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	130,32 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	130,32 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	130,32 €
PERSONAL DE MOVIMIENTO	
JEFE DE TRÁFICO	130,32 €
CONDUCTOR/PERCEPTOR	8,95 €
CONDUCTOR	0,00 €
DEPTO. TRÁFICO-INSPECTOR	130,32 €
PERSONAL DE TALLERES	
OFICIAL 1º	130,32 €
OFICIAL 2º	130,32 €
ENGRASADORES	130,32 €
PERSONAL SUBALTERNO	
VIGILANTES Y MOZOS	130,32 €