

187872	Aprobación inicial de la modificación de proyectos a ejecutar y del plazo de ejecución y justificación de la subvención concedida al Ayuntamiento de Yaiza .....	18711
188704	Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a entidades jurídicas asociativas del Sector Pesquero de la isla de Lanzarote y La Graciosa .....	18712
188127	Convocatoria de ayudas al desplazamiento para realizar estudios superiores de formación profesional (CFGs), y universitarios de grado y máster, oficiales, realizados fuera de la isla de Lanzarote y La Graciosa Curso 2023/2024 .....	18729
<b>EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</b>		
187571	Modificación de la Resolución número 47483/2022, y aprobación de las bases específicas de 2 plazas de Sociólogo/a.....	18734
187560	Modificación de la Resolución número 51011/2022, y aprobación de la convocatoria de 2 plazas de Sociólogo/a .....	18750
188574	Decreto de la Presidenta del Pleno número 39906/2024, por el que se modifica el Decreto número 27065/2023, por el que se designan Presidentes Titulares y Suplentes de las Comisiones de Pleno y se determina su composición.....	18758
<b>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE HARÍA</b>		
187875	Lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as de la Convocatoria para la creación de una Bolsa de Empleo de Administrativos/as (C1).....	18760
187877	Lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as de la Convocatoria para la creación de una Bolsa de Empleo de Auxiliares Administrativos/as (C2).....	18770
<b>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO</b>		
180696	Ordenanza Municipal Reguladora de las Actuaciones Musicales de Pequeño Formato y de la Determinación del Carácter Esporádico de los Espectáculos Públicos Musicales .....	18780
188022	Lista provisional de admitidos/as e inadmitidos/as de 7 plazas de Auxiliares Administrativos/as reservándose 1 plaza por el turno de discapacidad .....	18789
<b>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA</b>		
187488	Designación del Asesor de las Pruebas de Idiomas de 30 y 32 plazas Agente de Policía Local .....	18820
187515	Designación de los Miembros del Tribunal Calificador de 1 plaza de Arquitecto/a y 1 plaza de Arquitecto/a Técnico/a.....	18822
<b>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA BRÍGIDA</b>		
188111	Calificación definitiva y requerimiento de documentación de la Convocatoria Pública de 1 plaza de Técnico de Animación Sociocultural .....	18825
<b>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA</b>		
187559A	Rectificación y reemplazo de las bases específicas y la convocatoria de 5 plazas de Administrativo .....	18827
187559B	Aprobación de las bases específicas y la convocatoria de 5 plazas de Administrativo .....	18832
188576	Calificaciones finales, relación y orden de candidatos que han superado los procesos selectivos de la/s plaza/s afectadas de Almacenero, Encargado de Obras, Fontanero de Jardinería y Oficial Tractorista.....	18832
<b>EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DE GUÍA</b>		
188153	Delegación de atribuciones del Pleno en la Junta de Gobierno Local.....	18834
<b>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE TÍAS</b>		
187343	Modificación de la Ordenanza Reguladora de la utilización y ocupación del dominio público municipal .....	18836
188395	Cambio de denominación y numeración de la Calle y Plaza Yugoslavia por Calle y Plaza Cruz Roja Española .....	18851
188662	Aprobación provisional de la Modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.....	18851
<b>V. ANUNCIOS PARTICULARES</b>		
<b>FCC AQUALIA, S.A. - INGENIO</b>		
187402	Plazo fijado como período voluntario para el cobro de los recibos correspondientes a la Tasa de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado del tercer bimestre de 2024.....	18852

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

#### 4.448

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad “TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L.”, suscrito por la Comisión Negociadora de la misma, presentado en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos

Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), con código de localizador CK56SC75, y 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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramon Rodríguez Albertus.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS A LOS SERVICIOS DEL TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS DE LA ISLA DE FUERTEVENTURA.

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro Convenio Colectivo y durante el tiempo de su vigencia, a la empresa TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L., y a las personas trabajadoras de la misma que prestan sus servicios en la actividad del TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS que desarrollada dicha Empresa en la Isla de FUERTEVENTURA.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

Las normas pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en todos los centros de trabajo, instalaciones y dependencias, vehículos y demás lugares que la Empresa TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L., actual concesionario del transporte regular de viajeros en la Isla de Fuerteventura, tenga en esta Isla y que estén destinadas al transporte regular de viajeros, con expresa exclusión de aquellos trabajadores de la misma empresa que presten sus servicios en las actividades discrecionales, turísticas y escolares.

ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma y con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

Su duración se establece por un período de CINCO AÑOS, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027. 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. Denunciado el presente Convenio Colectivo mantendrá en vigor su contenido, hasta tanto no se firme un nuevo acuerdo que lo sustituya en parte o en su totalidad.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que, por el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse nuevamente su contenido.

No obstante, si fuera rechazado por el Organismo Laboral o Judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes negociadoras intentarán la subsanación, si procediera, a fin de evitar la nulidad del Convenio.

#### ARTÍCULO 5. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que, como garantía “ad personam”, tanto en cómputo individualizado o global, superen las condiciones pactadas en el presente convenio y vengán disfrutando los trabajadores aisladamente, ya sea por normas convencionales o usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo.

#### ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, forman un todo o unidad indivisible a efectos de su aplicación práctica y serán consideradas globalmente en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, y los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

#### ARTÍCULO 7. NORMAS SUPLETORIAS.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará en esta materia a lo que establece la legislación laboral.

#### ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA.

Definición y Estructura: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por 2 vocales económicos y otros 2 sociales, nombrados en cada caso entre los que han intervenido en las deliberaciones. 2 personas en representación empresarial y 2 personas por parte del Comité de Empresa. Los miembros del Comité de Empresa han de ser firmantes del convenio colectivo.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

##### 1. Interpretación del Convenio

En tal sentido se establece que, en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, por la Dirección de la Empresa podrá acordarse tal aplicación, si bien, si el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable deberá abonarse a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo proceder en consecuencia.

Procedimiento: Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa y un número de Delegados de Personal que representen la mayoría de los elegidos como tales.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios y/o extraordinarios. Otorgará tal calificación la Empresa, así como los Delegados de Personal. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de QUINCE DÍAS, a partir de la recepción del problema planteado y en el segundo caso, en el plazo máximo de CINCO días a partir del mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes y con un máximo de diez días desde la solicitud de reunión, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

## CAPÍTULO II. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

### ARTÍCULO 9. RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Se establecen como retribuciones básicas, para la jornada ordinaria de trabajo, pactada y regulada en el artículo 19 del presente Convenio, las cantidades que para las distintas categorías profesionales se encuentra citadas en la estructura de la TABLA SALARIAL que constituye el ANEXO I del presente Convenio Colectivo. Las condiciones retributivas del presente Convenio se han establecido, en cómputo global, total o parcial de la actividad.

Se conviene que los complementos salariales tienen carácter consolidable, en virtud de la remisión hecha por el Art. 26.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para jornadas de duración inferior o tiempo parcial, se efectuará la reducción proporcional en correspondencia directa con lo previsto para la jornada completa.

Del mismo modo, cuando concurren circunstancias técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores con capacidad para negociar un convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 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, se podrá proceder, previa a la realización de un periodo de consulta en los términos establecidos de consulta en el artículo 41.1 texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo establecida en el presente convenio, siempre que afecten a las materias previstas en el artículo 82.3 de dicho texto legal.

### ARTÍCULO 10. ANTIGÜEDAD.

Se conviene expresamente el complemento personal de antigüedad, en función de los años de servicio en la Empresa. La cuantía del mismo se determinará aplicando el porcentaje afecto a los tramos temporales de antigüedad que se consignan en el cuadro expuesto en el presente artículo, sobre el salario base establecido en el presente Anexo I del presente Convenio Colectivo para cada categoría profesional. El presente complemento solo les será de aplicación a aquellos trabajadores que viniesen prestando sus servicios en la Empresa con anterioridad al 1 de abril de 1998.

- DOS AÑOS: 5%

- CINCO AÑOS: 10%

- DIEZ AÑOS: 20%

El porcentaje anteriormente indicado se abonará tanto en las mensualidades como en las pagas extraordinarias. El precitado complemento se comenzará a devengar a partir del día 1º del mes siguiente al de la fecha en la cual se cumpla el tramo temporal correspondiente.

## ARTÍCULO 11. PLUS DE TRANSPORTE.

Con carácter extrasalarial y de acuerdo con lo previsto en el Art. 109.2.a del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las partes conviene establecer un PLUS DE TRANSPORTE, a los efectos de compensar el gasto ocasionado a resultas o con ocasión de los desplazamientos verificados por la persona trabajadora, desde su domicilio particular al centro de trabajo.

El devengo del mencionado plus se establece con periodicidad mensual, en función de la jornada ordinaria de trabajo y con independencia de la categoría profesional del trabajador/a. La cuantía para los conductores/as, se fija en 96,41 euros por once mensualidades, no generándose el derecho a su devengo en el mes de disfrute de vacaciones. Para el resto de las categorías profesionales, la cuantía se fija en 124,31 euros por once mensualidades, no generándose el derecho a su devengo en el mes de disfrute de vacaciones.

### ARTÍCULO 11.1.

Cuando un trabajador o trabajadora tenga que desplazarse desde su centro de trabajo habitual, por sus propios medios, a un centro de trabajo diferente al habitual por cambio efectuado por la empresa, ésta, abonará el kilometraje a razón de 0,26 euros el kilómetro. El tiempo empleado en dicho desplazamiento hasta llegar al nuevo centro de trabajo, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

## ARTÍCULO 12. PLUS DE CALIDAD.

Para todas las categorías profesionales se establece un Plus de Calidad, el cual se abonará en las doce mensualidades del año. La cuantía para los conductores/as se fija en 418,49 euros. Para el resto de las categorías profesionales, la cuantía se fija en 187,50 euros.

## ARTÍCULO 13. PLUS DE CONVENIO.

Para la categoría profesional de conductor/a regulada por este Convenio Colectivo se establece un PLUS DE CONVENIO el cual se devengará en las doce mensualidades, así como en las tres pagas extraordinarias, y en la cuantía de 365,38 euros.

## ARTÍCULO 14. QUEBRANTO DE MONEDA.

Con carácter extra salarial y de acuerdo con lo previsto en el Art. 109.2.c del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, las partes convienen establecer el abono del complemento por QUEBRANTO DE MONEDA, con la finalidad de indemnizar a los conductores-perceptores, cuya función necesariamente conlleve el manejo habitual de dinero, de las previsibles pérdidas que se le ocasionen. Dicha cuantía se conviene en la cantidad mensual de 49,15 euros.

El presente PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA, no se devengará durante el disfrute del periodo vacacional, ni en las situaciones de Incapacidad Temporal (I.T.).

## ARTÍCULO 15. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

### 1. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres pagas extraordinarias cuya denominación y fecha de abono se determinan a continuación:

- Paga Extraordinaria de Marzo, con fecha de abono el día 15 del mismo.
- Paga Extraordinaria de Julio, con fecha de abono el día 15 del mismo.

- Paga Extraordinaria de Navidad, con fecha de abono antes del 15 de diciembre.

La cuantía de cada una de las mencionadas PAGAS EXTRAORDINARIAS comprenderá al equivalente a 30 días de SALARIO BASE, más ANTIGÜEDAD, más el PLUS DE CONVENIO.

El periodo de devengo de las referidas Pagas Extraordinarias será anual:

- Paga extraordinaria de marzo desde el 16 de marzo hasta el 15 de marzo.
- Paga extraordinaria de julio desde el 16 de julio hasta el 15 de julio.
- Paga extraordinaria de Navidad desde el 16 de diciembre hasta el 15 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se retribuirán en cuantía proporcional a los días efectivamente trabajados dentro de cada periodo de devengo.

Tendrán a los efectos procedentes la consideración de días efectivamente trabajados:

- El periodo vacacional.
- Los descansos semanales y festivos reglamentarios.
- Las Horas Sindicales.
- Las Licencias Retribuidas.

## 2. BOLSA DE VACACIONES.

Por la empresa se abonará a la categoría profesional de conductor/a, en la nómina que les corresponda percibir en el mes en que disfruten total o parcialmente de sus vacaciones anuales, una Bolsa de Vacaciones cuyos importes y periodos de devengo se especifican en este mismo artículo. La Bolsa de Vacaciones tiene carácter salarial. Si las vacaciones se disfrutaran de manera partida el abono de la Bolsa de Vacaciones se efectuará en el mes en que se disfrute la primera parte de las vacaciones anuales.

El periodo de devengo de las Bolsa de Vacaciones será anual, y su cuantía será proporcional a los días efectivamente trabajados dentro del periodo de devengo.

El importe de la Bolsa de Vacaciones se establece de OCHOCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON SESENTA CENTIMOS DE EUROS (845,60 EUROS).

## ARTÍCULO 16. DIETAS.

Con carácter extrasalarial y de acuerdo con lo previsto en el Art. 109.2.a del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, y dadas las características del trabajo que desarrollan los conductores/as, en el que al menos una de las comidas diarias ha de hacerse fuera del domicilio habitual, y con la finalidad de cubrir los gastos que en ocasión de tal circunstancia se produzca, la Empresa abonará a la categoría profesional de conductor/a la cantidad de 1.274,24 euros al año, distribuidos en once mensualidades de 115,84 euros cada una.

## ARTÍCULO 17. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Dadas las condiciones y circunstancias en que deben de programarse y realizarse los servicios del transporte regular en la Isla de Fuerteventura, así como la existencia de una distribución irregular de la jornada de trabajo y del régimen de descansos, acumulables en periodos superiores a la semana natural, el sistema de trabajo a

turnos con exclusión de los domingos como día de descanso al amparo de lo establecido en el RD 1561/95 de 21 de Septiembre, con el carácter de retribución consolidada y ordinaria de los conductores preceptores, y a los efectos de compensar estas circunstancias, se establece el Plus de Disponibilidad que se abonará a los/as conductores/as a razón de 226,26 euros mensuales incluido el mes de vacaciones.

#### ARTÍCULO 18. COMPENSACIÓN POR TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la programación de los servicios deban trabajar en alguno de los días declarados como festivos a nivel nacional, autonómico, insular o local, recibirán 66,05 euros por el día festivo trabajado más las horas trabajadas en la jornada. Las personas trabajadoras que por razones organizativas y siempre de manera voluntaria, que trabajen en estos días festivos, recibirán los 80 euros del día, más las horas trabajadas de la jornada a razón de 12,11 euros la hora. Para las personas trabajadoras que tengan programado servicio los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, se les abonará 120 euros por días de festivos especiales. Las personas trabajadoras que por razones organizativas y siempre de manera voluntaria que trabajen en estos días festivos especiales, recibirán los 120 euros del día, más las horas trabajadas de la jornada a razón de 12,11 euros la hora. En el caso que las personas trabajadoras opten por la compensación de los días festivos, verán compensada tal circunstancia con un día alternativo de descanso compensatorio cuyo disfrute habrá de fijarse de común acuerdo entre el trabajador y la empresa en un plazo máximo de cuatro meses, en caso de que no haya acuerdo sobre la fijación del día del descanso compensatorio, se disfrutarán los mismos junto con las vacaciones anuales del trabajador.

Para la compensación de dichos días únicamente computaran los días de conducción, según la naturaleza del servicio del trabajador o trabajadora.

#### CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

##### ARTÍCULO 19. JORNADA LABORAL.

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 17 de este Convenio se establece una jornada laboral ordinaria de 40 horas de trabajo efectivo semanales, que en cómputo anual representa una jornada de 1.826 horas. El cómputo de la jornada se hará de manera ordinaria en cómputo cuatrisesmanal.

Corresponde a las personas trabajadoras un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido independientemente del descanso entre jornadas que será de doce horas, de tal modo que el descanso mínimo semanal, se disfrutará tras las 12 horas de descanso del día saliente.

El descanso del personal de conducción podrá computarse, en base a las necesidades organizativas de la empresa, en términos semanales o bisemanales. Cuando el sistema de descanso sea semanal los mismos se podrán organizar en periodos de hasta cuatro semanas.

La jornada máxima ordinaria no puede ser superior a 12 horas total es diarias (efectivas y de presencia o espera) o 40 horas semanales de trabajo efectivo en computo trimestral.

El tiempo de descanso entre jornadas será al menos de 12 horas consecutivas por cada periodo de 24 horas.

Mensualmente por la Empresa se comunicará a los representantes de los trabajadores ya las personas trabajadoras que carezcan de asignación fija de servicio, en función de la línea a las que vayan a ser destinados, las características de su jornada y descansos para el mes siguiente. En caso de disconformidad con los mismos será preceptivo que las personas trabajadoras se dirijan a la Comisión Paritaria prevista en el Art. 8 del presente Convenio Colectivo, quien emitirá un informe sobre la reclamación efectuada.

La empresa aceptará los cambios de turnos que las personas trabajadoras así lo soliciten, siempre y cuando el cambio sea justificado y solicitado con al menos siete días de antelación, siendo potestad de la empresa aceptar el cambio o sustituir al trabajador que lo solicite con menos de siete días de antelación.

19.1. La Empresa abonará en base al concepto normativo de nocturnidad establecido en el Estatuto del Trabajador en su Art. 36.1, las horas de trabajo nocturna a razón de 12,66 euros en 2024 y en años siguientes sus respectivas subidas pactadas en las tablas salariales del presente convenio.

#### ARTÍCULO 20. HORAS EXTRAORDINARIAS.

En el supuesto de que realizado el cómputo trimestral de la jornada (498 horas/trimestre), resultase que se han realizado horas extraordinarias, de acuerdo con la normativa laboral vigente, las mismas se abonarán en la cuantía de 12.11 euros/hora.

#### CAPÍTULO IV.

#### ARTÍCULO 21. SUSPENSIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL DEBIDA A ENFERMEDAD COMÚN O PROFESIONAL Y ACCIDENTE Y SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD.

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral e intervención quirúrgica con o sin hospitalización o sus pensión por maternidad y siempre y cuando el trabajador lleve un mínimo de seis meses prestando sus servicios a la Empresa, ésta complementará las prestaciones de Seguridad Social o de la Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones del presente convenio, al igual que si el trabajador estuviese en activo y ello de acuerdo con las siguientes condiciones.

1) En los supuestos de Incapacidad Temporal debida a accidente laboral, enfermedad profesional y en aquellos casos en que sea debida a enfermedad común que requieran hospitalización por cualquier causa, intervención quirúrgica con hospitalización, así como el caso de suspensión por maternidad del contrato, el derecho a percibir el complemento establecido en este artículo tendrá lugar a partir del día primero de la fecha de baja médica y por el tiempo que dure la situación de Incapacidad Temporal, o suspensión por maternidad, hasta un máximo de 12 mensualidades.

2) En los demás casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común y/o accidente no laboral de duración superior a 15 días la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social o en su caso, Mutua de Accidente, hasta el 100% del total de las retribuciones a partir del día 16 y por periodo máximo de 3 meses, siempre que el trabajador no haya estado de baja por igual contingencia dentro de los doce meses anteriores, salvo en los casos en que las nuevas bajas lo sean por recaída en una enfermedad que derive en crónica dentro de un espacio temporal de 2 meses.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante ella con la baja del médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como máximo antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El trabajador está obligado igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de cinco días.

El incumplimiento de tales requisitos conferirá, a todos los efectos, la calificación de falta injustificada al trabajo que, sin que tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados.

#### ARTÍCULO 22. REVISIÓN MÉDICA.

La Empresa tiene como objetivo garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, previniendo los daños y el deterioro de su salud laboral. Asimismo, tiene el deber de garantizar la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán ofrecidos en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



## ARTÍCULO 23. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

La Empresa concertará, a su costa, con una entidad asegurador a su elección un seguro colectivo, para las personas trabajadoras, mientras permanezcan en la Empresa, que garantice a los mismos o a quienes ellos designen un capital de 9.015,18 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa, o declaración de Invalidez Absoluta y Permanente, 18.03,36 euros en el supuesto de que el fallecimiento o la Invalidez Absoluta y Permanente se derive de accidente y de 27.045,54 en el caso de que el fallecimiento o la Invalidez Absoluta y Permanente se derive de accidente caso de tráfico. Asimismo, la empresa será responsable subsidiaria de la retribución del capital descrito en este mismo párrafo, por cualquier negativa de la compañía de seguros de su abono.

La Empresa facilitará a la representación de los trabajadores copia de la póliza suscrita en un plazo máximo de dos meses a contar desde el momento de su firma.

## CAPÍTULO V. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

### ARTÍCULO 24. VACACIONES.

1. Todas las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales, cuya duración será de 30 días naturales, que se abonarán de conformidad con lo establecido en el Capítulo de Retribuciones del presente Convenio.

2. Los periodos de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, se disfrutará por los trabajadores en el mes que se recoja en el correspondiente cuadro de vacaciones elaborado por la representación sindical y posterior conformidad de la empresa dentro del marco de la planificación anual de las vacaciones. El cuadrante de vacaciones tendrá que ser publicado al menos con dos meses de antelación al primer mes en que comiencen los periodos de disfrute. El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con días festivos o de descanso del trabajador. En el caso que el disfrute el periodo vacacional sea partido, se respetará esto último en la primera quincena, siendo para la segunda quincena días naturales desde el primer día de dicho periodo.

Las personas trabajadoras que así lo deseen podrán intercambiar sus periodos vacacionales, bien por mes completo o por quincenas, sólo con compañeros de la misma zona (norte con norte) (sur con sur) siempre y cuando sea notificado a los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa) por escrito y firmado con al menos veinte días de antelación a la publicación del cuadrante definitivo.

3. Con una antelación mínima de 15 días, la empresa entregará a cada trabajador y trabajadora carta individual de vacaciones en el que ha de constar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación al trabajo.

4. El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que las personas trabajadoras deberán disfrutar las mismas dentro de los meses de Enero a Diciembre de cada año, teniendo derecho a la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de Enero, calculándose por doceavas partes.

5. Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación tendrán derecho a acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad.

### ARTÍCULO 25. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a que se les concedan licencias sin pérdida de derechos y retribuciones, en los siguientes casos:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días y hasta un total de diez días más.

b) 5 días de permiso retribuido: por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad. incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distintas de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) 3 días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado, ampliables a dos más si es fuera de la Isla.

d) 1 día por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador, ampliable a uno más si es fuera de la Isla.

e) 2 días por traslado de domicilio.

f) 2 días para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador, para estudios de Ciclos Formativos, Enseñanza Primaria y Secundaria, Bachillerato o Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas o días de trabajo asignados con previo aviso y posterior justificación.

h) 4 días de permiso retribuido al año: por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles, relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable su presencia inmediata. Tendrán derecho a que las horas sean retribuidas por las causas anteriormente mencionadas. El trabajador o trabajadora, tendrá que justificar el motivo de la ausencia ante la empresa.

i) Para consulta médica, con previo aviso y posterior justificación, el tiempo necesario, con un máximo de 6 horas.

j) 2 días para asuntos propios. Por la empresa se podrá denegar la concesión de dichos días si en las fechas para los que se solicitan hubiera más de un 10% de la plantilla en situación de licencia retribuida o IT.

#### ARTÍCULO 26. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, que por causa justificada o enfermedad tuvieran que atender a su cónyuge o conviviente, hijos, padres, abuelos o cualquier familiar a su cargo, se le concederá un permiso hasta un máximo de VEINTE DÍAS, sin derecho a retribución y sin la pérdida de la Antigüedad.

Dicha licencia habrá de solicitarse por escrito con al menos con cuarenta y ocho horas de antelación, y de ser posible por las condiciones del servicio, se le concederá. Si no pudiera ser posible la concesión, la Empresa lo habrá de notificar por escrito con indicación de la causa. Para poder solicitar este permiso, será necesario tener una antigüedad de SEIS MESES, y solo se podrá solicitar este permiso cada 12 Meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de 8 semanas hasta que el menos cumpla 8 años, que podrá utilizarse a tiempo completo parcial y de forma continua o discontinua.

#### ARTÍCULO 27. SUSPENSIÓN POR EXCEDENCIA.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a excedencia voluntaria, sin computo a efectos de antigüedad, por el tiempo que soliciten, que en ningún caso podrán ser inferior a seis meses ni superior a cinco años y siempre que tengan una antigüedad de un mínimo de un año.

El periodo de excedencia se podrá prorrogar de año en año siempre y cuando el excedente lo comunique al departamento de Personal de la empresa con la antelación mínima de un MES a la fecha de la finalización del periodo vigente.

La reincorporación del excedente a su mismo puesto de trabajo será automática, si el periodo solicitado no fuese superior a UN AÑO. Si fuese superior, sería inmediata si existieran vacantes en su misma categoría, debiendo solicitarla la persona interesada al menos con treinta días de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. En el supuesto que la persona excedente no ejercite su derecho y su plaza estuviera siendo desempeñada por un sustituto, sustituta, interino o interina, el mismo pasará automáticamente a la condición de persona trabajadora fija en plantilla, con la categoría y puesto de trabajo ostentada o desempeñada.

La solicitud de este derecho a la excedencia voluntaria necesariamente se habrá de poner en conocimiento de la Empresa con treinta días de antelación como mínimo, a la fecha de inicio del período de excedencia.

Disfrutado ya por un trabajador de un período de excedencia y reincorporado a su puesto de trabajo, no se podrá ejercitar nuevamente el derecho a excedencia reconocido en este convenio, si no han transcurrido como mínimo tres años a contar desde la fecha de terminación del periodo de excedencia anteriormente disfrutado.

#### ARTÍCULO 28. EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias especiales:

Adaptación de jornada: se amplía el derecho a personas con personas dependientes a cargo (hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta segundo grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas). En caso de negativa, la empresa deberá justificarla.

Reducción de jornada: se amplía el derecho la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, además de para el cuidado de hijos o hijas o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave (cuando el grado de discapacidad supere el 65% y esta condición se acredite antes de cumplir los 23).

1. Las personas trabajadoras que resulten elegidos para cargos públicos ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de duración en la titularidad del cargo.

2. Las personas trabajadoras con mandato electo de carácter sindical tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano Insular de carácter ejecutivo del Sindicato a que pertenezca la persona trabajadora y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia.

La reincorporación al puesto de trabajo de las personas trabajadoras por el punto 1 y 2 de este artículo, se efectuará en un plazo máximo de 30 días a partir de la pérdida de la titularidad del cargo, lo que se notificará por escrito a la Empresa con una antelación de QUINCE días hábiles.

Todas las situaciones de excedencia contenidas en el presente artículo darán derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

#### CAPÍTULO VI. DERECHOS DERIVADOS DE LA CONDUCCIÓN.

#### ARTÍCULO 29. PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal del presente Convenio, que prestan sus servicios para la empresa TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L, TIADHE, que a resultas de la

prestación de servicios (conducción de vehículos de la Empresa o que estén gestionados por esta para el servicio) y como consecuencia de sanción gubernativa o resolución judicial se vieses privados, circunstancial y temporalmente, del permiso de conducir, tendrá derecho a continuar en la percepción íntegra de sus retribuciones regulares, si una vez analizado el caso por la Comisión Paritaria, por la mayoría de la misma se acordase que las causas que originaron la sanción no son responsabilidad del trabajador o trabajadora. La Empresa, en ese periodo, podrá asignarle otras tareas profesionales sin menoscabo de su dignidad personal y profesional.

Lo anterior no procederá si la sanción gubernativa, ratificada en orden judicial, si se hubiere recurrido, es a resultas de conductas dolosas, delito de imprudencia temeraria o falta por negligencia reiterada, así como en los supuestos de sanciones que tengan su origen de estados de embriaguez o toxicomanía, o si fuera reiterada la suspensión en el espacio de UN AÑO.

La Empresa establecerá de acuerdo con la Entidad Aseguradora de los vehículos de la Empresa, un sistema de primas o premios para aquellas personas trabajadoras, que, en el transcurso del año natural, no hayan sido objeto de sanción por infracción de tráfico ni hayan sufrido accidente de circulación.

#### ARTÍCULO 30. SANCIONES PECUNIARIAS.

La primera multa impuesta a los conductores y conductoras preceptores/perceptoras por infracción de las disposiciones del Código de Circulación o normativa de ámbito municipal, a resultas de la prestación de servicios para la Empresa por simple inobservancia o infracción de las referidas disposiciones legales o reglamentarias siempre que no fuesen motivadas por embriaguez o toxicomanías, serán abonadas por la Empresa al trabajador/a.

Las siguientes multas, a resultas de la prestación de servicios para la Empresa por simple inobservancia o infracción de las referidas disposiciones legales o reglamentarias siempre que no fuesen motivadas por embriaguez o toxicomanías, serán analizadas por la Comisión Paritaria, a instancia del trabajador/a afectado, decidiendo ésta si ha de abonarla la empresa o la persona trabajadora.

#### ARTÍCULO 31. GARANTÍAS JURÍDICAS.

La Empresa, en los supuestos de actuaciones gubernativas o judiciales en contra de sus trabajadores y trabajadoras, que tengan su origen en hechos relacionados con el trabajo para la misma, y siempre que le sea comunicada tal situación por el trabajador o trabajadora afectado o afectada en solicitud de defensa jurídica, asume la obligación de proveer a la persona trabajadora la defensa jurídica por medios propios o a través de la contratación de un tercero a su cargo, así como de abonar la fianza decretada judicialmente a los fines de obtener la libertad condicional, salvo renuncia expresa de la persona trabajadora afectada.

#### CAPÍTULO VII. RELATIVO A LA CONTRATACIÓN.

##### ARTÍCULO 32. CONTRATACIÓN.

Las personas trabajadoras que presten servicios para la Empresa TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L. (LÍNEA REGULAR), un mínimo de 365 DÍAS en un periodo de 18 MESES, incluidos los descansos semanales, festivos y vacaciones, bajo cualquier modalidad contractual, se convertirán en trabajadores o trabajadoras fijos o fijas. Garantizándose en todo caso, que el 50% de la plantilla sea fija.

Todo el personal que sea contratado a tiempo parcial tendrá derecho si lo desea, a que se le contrate a jornada completa, antes que la Empresa contrate a otros trabajadores o trabajadoras para la referida jornada.

La Empresa notificará al Comité de Empresa de los contratos prorrogados, así como de las denuncias de los mismos, en un plazo no superior a 10 DÍAS. También entregará la copia básica de los contratos realizados, en el mismo periodo de tiempo.

El Comité de Empresa deberán recibir trimestralmente información sobre las previsiones de la Empresa sobre celebraciones de nuevos contratos.

#### ARTÍCULO 33. PERIODO DE PRUEBA.

Toda persona trabajadora contratada por la Empresa TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L. (LÍNEA REGULAR) deberá superar un periodo de prueba de 30 DÍAS, salvo para el personal técnico de grado medio y titulados superiores cuyo periodo de pruebas será de TRES MESES.

#### ARTÍCULO 34. VACANTES Y ASCENSO DE CATEGORÍAS.

La Empresa TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L., asume la obligación de notificar a la totalidad de la plantilla, mediante la exposición pública de los TABLONES DE ANUNCIOS, por un periodo de QUINCE DÍAS, de la creación de nuevos servicios y de las vacantes de los servicios producidos en la Empresa, a fin de que aquellos y aquellas que estén interesados e interesadas en su adscripción a dicha vacante deban comunicarlo mediante escrito en el plazo de QUINCE DÍAS.

Para la mencionada adscripción, se tendrá en cuenta la Antigüedad del trabajador o trabajadora desde la última asignación de servicio, siendo para el caso de igual antigüedad, el que resida más cerca del puesto de trabajo. Para los ascensos dentro de la Empresa en las diferentes categorías profesionales se procederá a efectuar un examen, valorándose los méritos que puedan aducirlos y las concursantes según baremo a fijar por el Tribunal Calificador en cada caso.

La Comisión Mixta de este Convenio Colectivo, que podrá ser asistida por sus respectivos Asesores, participará en la elaboración de las pruebas de examen para los ascensos y la provisión de plazas, en general (tanto en las vacantes como en los nuevos ingresos), haciendo un seguimiento de la realización de las mismas, velando por el correcto funcionamiento de todo el proceso.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral por cumplimiento de la vigencia del contrato de trabajo tendrán derecho preferente para ocuparlas vacantes que se vayan produciendo en la Empresa, siempre que reúnan las condiciones requeridas para la categoría profesional en la que se produzca la indicada vacante.

#### ARTÍCULO 35. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa facilitara la organización de Cursos de Formación Profesional con cargo a los Fondos de las Administraciones Publicas destinados a tal fin. Dadas las características del servicio público que se realiza, las partes adecuarán la organización de los mismos a horarios y calendarios que no interfieran con la organización y realización de aquellos.

#### CAPÍTULO IX. BENEFICIOS SOCIALES

#### ARTÍCULO 36. UNIFORMES Y PRENDAS DE TRABAJO.

Al incorporarse a la Empresa las personas trabajadoras recibirán de la misma los elementos de uniformidad que se precisen para la realización del trabajo.

La Empresa asume la obligación de garantizar la actualización del uniforme y prendas de trabajo en el primer trimestre del año.

Se preverá al personal del modo siguiente:

### 1) PERSONAL DE MOVIMIENTO

- 3 Camisas
- 2 Pantalones
- 1 Bolso
- 1 Chaqueta
- 1 Chubasquero
- 1 Chapa Identificativa
- 1 Cinturón

### 2) PERSONAL DE TALLERES

- 3 Uniformes de trabajo para el año
- Un par de botas impermeables
- Material básico de protección
- Una prenda de abrigo

### 3) PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Las personas trabajadoras adscritas al Área de Administración y que no le sea preceptivo la utilización de uniforme reglamentario, percibirá la correspondiente cantidad indemnizatoria equivalente al promedio del coste global por persona.

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias climatológicas en las que se desarrolla el trabajo en la Isla de Fuerteventura, y a los efectos de conseguir la mayor comodidad posible para las personas trabajadoras adscritas a los servicios, durante los meses de Junio a Septiembre, se establecerá, de común acuerdo por los representantes de los trabajadores, una modificación en la uniformidad del personal, con supresión de la obligatoriedad del uso de corbata durante los referidos meses.

#### ARTÍCULO 37. GRATUIDAD DEL SERVICIO.

Tendrán derecho a ser transportados gratuitamente por los vehículos de la Empresa TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, S.L., TIADHE, en, toda su cobertura de servicios:

- Las personas trabajadoras, cónyuges, hijos/as y convivientes, por cuenta de la misma sin condición ni límite alguno.
- Los trabajadores y trabajadoras que hayan causado baja en la Empresa a resultas de la declaración de INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O JUBILACIÓN.

#### CAPÍTULO X. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### ARTÍCULO 38. GRUPOS PROFESIONALES.

Todo el personal que preste servicios en la Empresa LÍNEAS REGULARES DE VIAJEROS DE TRANSPORTES ANTONIO DÍAZ HERNÁNDEZ, estarán clasificados en el correspondiente grupo profesional o categoría. Los

grupos profesionales aúnan profesiones, titulaciones y contenidos generales homogéneos de las prestaciones laborales a realizar en la Empresa, y se subdividen a su vez en categoría.

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

I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

III. PERSONAL DE MOVIMIENTO.

IV. PERSONAL DE TALLERES.

V. PERSONAL SUBALTERNO.

GRUPO I. Con cuatro categorías:

- Jefe o jefa de Departamento.
- Jefe o jefa de Sección.
- Titulados y tituladas de Grado Superior.
- Titulados y tituladas de Grado Medio.

GRUPO II. Con cuatro categorías:

- Jefe o jefa de Administración.
- Oficial 1ª Administrativo/administrativa.
- Oficial 2ª Administrativo/administrativa.
- Auxiliar Administrativo/administrativa

GRUPO III. Con tres categorías

- Jefe o jefa de Tráfico.
- Inspector o inspectora.
- Conductor-perceptor, conductora perceptora

GRUPO IV. Con cuatro categorías

- Jefe o jefa de Taller.
- Oficial 1ª.
- Oficial 2ª.
- Operario u operaria.

GRUPO V. Con tres categorías

- Portero, portera-vigilante.

- Jefe o jefa de Limpieza.

- Operario de Limpieza.

#### GRUPO I

**JEFE O JEFA DE DEPARTAMENTO:** Son quienes, con propia iniciativa, dentro de los márgenes dictados directamente por la Dirección de la Empresa, ejercen funciones de alto mando y organización, dirigiendo y coordinando una de las áreas funcionales de la Empresa, con la finalidad de lograr los objetivos que le sean encomendados.

**JEFEO JEFA DE SECCIÓN:** Son quienes desempeñan con iniciativa y responsabilidad propia, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios Administrativos o técnico de la Empresa se estructuran.

**TITULADO O TITULADA DE GRADO SUPERIOR:** Se incluyen en esta categoría a quienes, estando en posesión del correspondiente título académico, desempeñan trabajos propios su titulación, en armonía con lo establecido en su contrato de trabajo.

#### GRUPO II

**JEFE O JEFA DE ADMINISTRACIÓN:** Son personas trabajadoras que a las órdenes del correspondiente Jefe o jefa de Departamento o Sección, y actuando en el ámbito organizativo de un área orgánica o funcional de la Empresa, realizan con responsabilidad e iniciativa propia, las función es asignadas al área para la que pueden tener personal a su cargo.

**OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA:** Son personas trabajadoras que siguiendo las directrices del Jefe o jefa de Negociado, Jefe o jefa de Administración u otro de superior categoría, realiza con la máxima perfección tareas que requieren iniciativas, tales como despacho de correspondencia, contabilidad y todos los trabajos propios de oficina.

**OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA:** Son personas trabajadoras que a las órdenes de un superior y con adecuados conocimientos teóricos y práctico, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieran iniciativa propia, como clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cuales quiera otra función de análoga importancia.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA:** Son personas trabajadoras quienes, con los conocimientos elementales de carácter administrativo, ayudan a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos necesarios de una dependencia administrativa.

#### GRUPO III.

**JEFE O JEFA DE TRÁFICO:** Son personas trabajadoras que, bajo la dirección del superior correspondiente, tienen a su cargo la organización de los medios materiales y humanos que se encomienden.

Sumisión básica consiste en hacer cumplir las previsiones del cuadro de servicios, en las mejoras del cuadro de servicios, en las condiciones establecidas en el mismo. Dispondrá de los recursos humanos, móviles y técnico, necesarios para ello. Resolverá sobre cuantas incidencias se produzcan en la ejecución del mismo, de acuerdo con los criterios establecidos por el mando orgánico. Formulara cuantas propuestas considere necesarias para la mejora del cuadro de servicios, a considerar para el del siguiente año, participando activamente, cuando así se le solicite, en la elaboración del mismo.

Con la exigible amabilidad proporcionara a los usuarios la información que le requieran. Con igual talante recepcionará las quejas formuladas por estos, procurando la armonía deseable para la solución satisfactoria.



**INSPECTOR O INSPECTORA:** La persona trabajadora que tiene por misión principal, verificar en las distintas líneas y servicios, del exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores-perceptores, y conductoras perceptoras, especialmente, de la adecuación y validez de los billetes y otros títulos de viaje que porten los usuarios, dando cuenta al Jefe más inmediato, de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que considere oportunas en los incidentes que se produzcan en la realización de su tarea, especialmente en los casos de alteración del tráfico o accidentes. Siempre que se detecten incidencias abordo, el inspector o inspectora informará al conductor o conductora de las incidencias detectadas.

**CONDUCTOR-PERCEPTOR, CONDUCTORA PERCEPTORA:** Las personas trabajadoras que, en posesión del carnet y conocimientos de mecánica adecuados, conduce guaguas de servicio público regular colectivo de viajeros.

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, salvo excepciones suficientemente justificadas, dispensando un trato correcto y amable al usuario, facilitándole la información que los mismos requieran sobre el trayecto que realice.

Tendrá también la misión de cobranza de billetes de pago directo, control sobre las cancelaciones de bonos que realicen los pasajeros y revisión del resto de títulos de viaje admitidos por la Empresa, efectuando las correspondientes liquidaciones.

Es el responsable de la custodia de la guagua y de todo el equipamiento instalado en la misma durante el servicio. Controlará el cuadro de mandos del vehículo y demás instrumentos de ayuda a la conducción y explotación, emitiendo el correspondiente parte de avería, en caso de detección de esta, en entregándola al mando intermedio (Jefe o jefa de Trafico, Inspector o inspectora), con quien funcionalmente se relacione. De igual forma procederá en caso de accidente de tráfico, reseñando en el parte cuantos datos fuesen necesarios y de interés para la correcta tramitación del siniestro.

Conducirá el vehículo hasta el lugar de repostado, siendo el propio trabajador quien ejecute la reposición del combustible, así como la de mantener el vehículo en óptimas condiciones de decoro.

#### GRUPO IV.

**JEFE O JEFA DE TALLER:** Es la persona trabajadora que, bajo la dirección de la Empresa, tiene a cargo la organización de los medios materiales y humanos que se le encomiende, teniendo la responsabilidad del trabajo y seguridad del personal a su cargo.

**OFICIAL 1ª:** Es la persona trabajadora que, con total dominio de su especialidad en los oficios de taller, realizara trabajos de reparación y/o mantenimiento, que requieren perfección en su ejecución, no solo con rendimiento correcto, sino con máxima economía de material, cumplimentara adicionalmente la documentación administrativa necesaria para el correcto control del taller

**OFICIAL 2ª:** Es el operario u operaria que con dominio de su especialidad en los oficios de taller y con conocimientos teórico-prácticos del oficio, realizan trabajos comunes con rendimientos correctos.

**OPERARIO U OPERARIA:** Es la persona trabajadora que, bajo las directrices de personal de superior categoría, realiza trabajos elementales para los que no se requieren especial preparación dentro del taller.

#### GRUPO V.

**PORTERO O PORTERA-VIGILANTE:** Persona trabajadora que, controla y vigila los accesos a las distintas dependencias de la Empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciban, cursando los correspondientes partes con las posibles incidencias.

**JEFE O JEFA DE LIMPIEZA:** Es la persona trabajadora que, bajo las directrices de la Empresa, tiene a su cargo la organización de los medios materiales y humanos que se le encomienden relacionados con la limpieza y mantenimiento de los vehículos, teniendo la responsabilidad del trabajo y seguridad del personal a su cargo.

**OPERARIO U OPERARIA DE LIMPIEZA:** Persona trabajadora que, bajo las directrices de personal de superior categoría, realiza trabajos elementales para los que no se requiere especial atención, siendo su cometido la limpieza y mantenimiento de los vehículos

## CAPÍTULO XI.

### ARTÍCULO 39. DE LOS SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESA.

#### A) DE LOS SINDICATOS.

La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

La Empresa no podrá sujetar el empleo de las personas trabajadoras a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrá despedir a un trabajador o trabajadora ni perjudicarle de cualquier otra manera, a causa de actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores tableros de anuncios cerrados con llave en los diferentes centros de la Empresa. Así como una dependencia para ser usada como lugar de reunión de los mismos.

Las secciones sindicales que puedan constituirse por personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos estarán representados a todos los efectos por Delegados Sindicales.

El Delegado o Delegada Sindical deberá ser trabajador o trabajadora en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la Empresa, reconociendo ésta el citado Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

#### B) DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconoce en el presente Convenio Colectivo al Comité de Empresa o Delegados y delegadas de Personal las siguientes funciones y competencias:

- SER INFORMADO POR ESCRITO POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector, económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

- Anualmente, conocer y tener a disposición antes de la finalización del mes de Junio siguiente al ejercicio del año, la cuenta de resultados, la memoria, informe de los censores de cuenta y de cuantos documentos se den a conocer a los socios. Asimismo, y en el espacio del primer trimestre, la Empresa vendrá obligada a presentar al Comité de Empresa informe del plan de inversiones previstos para el año.

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

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo y cambios en los cuadros de servicios (tanto de explotación, como de Oficinas y Talleres) que impliquen cambios en el trabajo habitual de uno o varios trabajadores o trabajadoras, todo ello antes de hacerse efectivo los cambios por la Empresa en los puntos citados.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Por sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y de forma muy especial en los casos de despido, así como también sobre todo tipo de permiso a los trabajadores/as.

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

#### - EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los cursos de formación y capacitación de la Empresa.

- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, así como ser informados por la Empresa de cuantas medidas adopte a este respecto.

- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como Órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

- Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, así como los Delegados de Personal observarán sigilo en todo lo referente a los apartados de información económica y estado interno de la Empresa, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa, señale expresamente de carácter reservado.

- El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL.

- Ninguno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado y delegadas de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción cesen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta Grave o Muy Grave obedecieran a otras causas, deberán tramitarse Expediente Contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados, delegadas de Personal, y el Delegado o delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa

- Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de las personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o debido al desempeño de su representación.

- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

- Dispondrán del crédito de QUINCE HORAS (15 horas) mensuales retribuidas. No se computarán dentro del máximo pactado de horas, el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados.

- Sin rebasar el máximo pactado, podrán ser consumidas las horas retribuidas y pactadas (15 horas) de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a curso de formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación y otras Entidades.

- Las citadas 15 HORAS sindicales retribuidas, podrán ser acumuladas y cedidas entre los miembros del Comité de Empresa y por estos a los miembros de la Ejecutiva de su sección sindical, debiendo ser comunicado a la Empresa con 48 HORAS de antelación la cesión de horas, indicando el nombre o nombres del cedente/a y concesionario/a.

#### FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES DE EMPRESA.

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa

- Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz y sin voto, y siempre que el citado Órgano admita su presencia.

- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo en las materias en las que legalmente procedan.

- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados del Sindicato al que pertenezcan.

- Serán, así mismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo.

Acerca de despido y sanciones (por faltas graves y muy graves) que afecten a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

- En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

## CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTÍCULO 40. REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### PRIMERO.

Se considera falta toda acción u omisión punible, que suponga una infracción o incumpliendo de los deberes laborales del trabajador/a, siempre y cuando se cometan con intención de infringir o por mera negligencia.

Atendiendo a su importancia o trascendencia, las faltas se clasifican en: leves, menos graves, graves y muy graves.

#### SEGUNDO.

La inclusión de una falta en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la misma, 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 tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del/la que comete la falta, categoría profesional del mismo/a, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as, en la Empresa y en los usuarios.

#### CUARTO.

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

#### QUINTO.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por si o a través de sus representantes legales, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y 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 menos graves a los QUINCE, las graves a los VEINTE, 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. Cuando a un trabajador se le impusiera una de las sanciones reguladas en el presente Régimen Disciplinario y durante los siguientes 24 meses no fuere objeto de otra actuación disciplinaria, se cancelarán de su expediente las anotaciones que sobre la sanción anterior constara.

## 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 identificará con la que más se ciña a la cometida.

B. Cuando en una misma ocasión resultan imputables a un mismo trabajador/a varias faltas que se deriven forzosamente unas a otras, se le inculpará únicamente la falta primitiva o derivada de la que corresponda gravedad mayor.

C. Las restantes faltas no se sancionaron y será únicamente tenidas en cuenta de graduar circunstancias modificativas de responsabilidad de la falta principal.

## OCTAVO. UNO

Se consideran FALTAS LEVES:

a) DOS faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 60 DÍAS, sin la debida justificación.

b) La no comunicación a la Empresa, con la debida antelación antes del comienzo del servicio (una hora) de falta justificada al trabajo, cuando existan 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/a a los recursos que proporciona la legalidad.

c) El enfrentamiento entre compañeros/as durante la jornada de trabajo, cuando el mismo no sea en lugares públicos o ante usuarios del servicio.

d) La falta de uso de prendas de uniforme y distintivos obligatorios, o el uso inadecuado de las mismas.

e) El trato incorrecto con los usuarios, durante la jornada de trabajo.

## OCTAVO. DOS

Se consideran FALTAS MENOS GRAVES:

a) TRES faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 60 DÍAS sin la debida justificación.

b) Faltas de asistencia no justificada al trabajo un día en un periodo de UN MES.

c) Discusiones violentas con compañeros/as durante la jornada de trabajo y/o dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La falta de respeto debido a los mandos orgánicos, así como con los compañeros o subordinados.

e) La falta de notificación de accidente e incidencias

f) La alegación de causas falsas para la consecución de permisos o licencias.

g) La reiteración en UNA FALTA LEVE, de distinta naturaleza en un periodo de DOS MESES.

h) La reiteración en una FALTA LEVE, de la misma naturaleza en un periodo de CUATRO MESES.

i) La reiteración de las faltas de puntualidad, sólo podrán considerarse en un periodo de SEIS MESES.

j) La desconsideración en el trato a los usuarios del servicio.

#### OCTAVO. TRES

Se consideran FALTAS GRAVES:

a) CUATRO O MÁS faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 60 DIAS, sin la debida justificación.

b) Falta de asistencia no justificada de DOS O TRES DÍAS, no consecutivos, en un periodo de 30 DÍAS.

c) Las agresiones físicas entre compañeros/as durante la jornada de trabajo y/o en las dependencias de la Empresa.

d) El abuso de autoridad por parte de cualquier mando superior.

e) El acoso.

f) La reiteración de UNA falta MENOS GRAVE, de distinta naturaleza, en un periodo de DOS MESES, o la reiteración de UNA FALTA MENOS GRAVE de la misma naturaleza en un periodo de CUATRO MESES.

g) La reiteración de faltas de puntualidad solo podrá considerarse en un periodo de SEIS MESES.

h) El incumplimiento de las instrucciones expresas emitidas por mando orgánico, así como de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

#### OCTAVO. CUATRO

Se consideran FALTAS MUY GRAVES:

i) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante TRES DÍAS consecutivos o CUATRO DÍAS alternos en un periodo de TREINTA DÍAS (UN MES).

j) Conducir en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias estupefacientes, a no ser que dichas sustancias sean ingeridas por prescripción facultativa. o bajo control médico.

k) El hurto o robo, tanto a los compañeros/as como a la Empresa, realizado en las dependencias de la misma o durante la prestación del servicio.

l) El acoso con reincidencia.

m) Las manipulaciones o alteraciones de toda aquella documentación de obligada cumplimentación.

n) El abandono del puesto de trabajo sin causa suficientemente justificada. En todo caso de duda acerca de la interpretación sobre la justificación o no de la causa, se dirimiera en la Comisión Mixta, no excluyendo si dictamen el derecho de acudir por el trabajador/a a los recursos que proporciona la legalidad vigente.

o) La reiteración de UNA FALTA GRAVE, de distinta naturaleza, en un periodo de SEIS MESES, o la reiteración de UNA FALTA GRAVE, de distinta naturaleza en un periodo de NUEVE MESES.

NOVENO.

Las sanciones consistirán en:

1. POR FALTAS LEVES

A. Amonestación verbal

B. Amonestación por escrito

C. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días

2. POR FALTAS MENOS GRAVES

A. Suspensión de empleo y sueldo hasta 5 DÍAS

3. POR FALTAS GRAVES

A. Suspensión de empleo y sueldo de 6 A 20 DÍAS

4. POR FALTAS MUY GRAVES

A. Suspensión de empleo sueldo de 21 A 90 DÍAS

B. Despido

DÉCIMO

Las sanciones serán acordadas por la Dirección de la Empresa, previamente a la decisión definitiva se licitará informe por escrito al trabajador/a implicado/a, que habrá de responder en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, transcurrido el cual y aun sin su contestación, el expediente continuará su curso.

Las faltas se comunicarán, al mismo tiempo, al Comité de Empresa o Delegado de Personal y al Delegado Sindical en caso de que el trabajador/a implicado estuviese afiliado a algún Sindicato quienes, a su vez, y en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES se emitirán informes. La Empresa, si procede, ejecutara la sanción, sin perjuicio del derecho que asiste al sancionado/a a reclamar ante la jurisdicción competente.

DECIMOPRIMERO.

La Empresa deberá notificar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y, en su caso al Sindicato correspondiente, el inicio del expediente, así como su finalización y resultado.

DECIMOSEGUNDO.

Serán nulas las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores/as, o a los delegados sindicales, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que los trabajador/a perteneciera, así como a los trabajadores/as afiliados/as aun Sindicato, sin dar comunicación previa a los Delegados Sindicales. También será nula la sanción, cuando este legalmente prohibida o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo.



### DECIMOTERCERO.

Cuando la Empresa acuerde o imponga una sanción, esta estará obligada a comunicarlo por escrito al trabajador/a, quedándose este/a con un duplicado y devolviendo el original, debidamente firmado, a la Dirección. Este último procedimiento se utilizará para trasladárselo al Comité o Delegado de Personal y, en su caso, al Sindicato.

### DECIMOCUARTO.

Siempre que se trate de FALTAS MUY GRAVES, la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida preventiva por el tiempo que dure el expediente, descontable del tiempo de la sanción, y sin perjuicio de la sanción que finalmente deba ponerse.

### DECIMOQUINTO.

#### CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES

Se consideran circunstancias atenuantes:

1. No haber sido objeto de sanciones durante los DOS últimos años de servicio activo, en caso de FALTAS LEVES, MENOS GRAVES Y GRAVES, o durante los últimos TRES AÑOS en el supuesto de FALTAS MUY GRAVES.

2. 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 consideración este atenuante.

3. Haber tratado por todos los medios evitar las consecuencias del hecho realizado.

4. La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en los casos de agresión, riñas, insultos, insubordinación o malos tratos a los mandos de la Empresa, compañeros/as de trabajo o usuarios/clientes de la Empresa.

#### CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

Se consideran circunstancias agravantes:

1. Ostentar cargos de Jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina.

2. La premeditación.

3. La utilización de armas u otros objetos que puedan causar daños físicos en las agresiones y riñas.

4. La reiteración de una misma falta.

### DECIMOSEXTO.

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, las consecuencias para la disciplina en el servicio, el historial profesional del trabajador, etc.

En el caso de existir alguna de las circunstancias atenuantes mencionadas y ninguna agravante, se impondrá la sanción correspondiente a un grado menor.

### CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES VARIAS.

#### ARTÍCULO 41. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad, tanto la funcional como la que se refiere a los traslados y cambios de puesto de trabajo; está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

a) El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva. Nunca será como medida de sanción disciplinaria. Cuando tenga lugar el traslado de centro, se respetarán las condiciones de trabajo que el trabajador tenía en el anterior centro entre ellas, jornada y horario. El cambio se comunicará al trabajador con la suficiente antelación, dándose igualmente cuenta a los representantes de los trabajadores.

b) Cuando sea necesario introducir alguno de los cambios regulados en el apartado anterior, sólo podrán quedar afectados por los mismos los trabajadores cuya categoría profesional sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto. La designación del trabajador concreto deberá respetar, por este orden, los criterios de antigüedad y proximidad del domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo. De tal forma que, a igual antigüedad, el que resida más cerca del nuevo centro de trabajo.

c) Cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

Cuando un trabajador esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo, a la hora de su reincorporación.

d) Cuando la plantilla de un centro tenga que verse objetivamente reducida, los trabajadores que por tal motivo hayan de ser destinados a otros centros, tendrán que ser respetados sus condiciones laborales.

#### ARTÍCULO 42. SALUD LABORAL.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La empresa dará cumplimiento a la normativa vigente, elaborará un plan de prevención tendente a evitarlos riesgos, evaluarlos riesgos que no se puedan evitar y combatirlos riesgos en su origen. Así mismo el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, no sólo dando cumplimiento a la Legislación Vigente, sino dando cumplimiento de cuales quiera otras obligaciones, aun no expresamente previstas, dirigidas a cumplir aquella misma finalidad. Ello responde a la consideración de que el deber de protección tiene un contenido variable, dado que la prevención es algo dinámico que exige una constante adaptación a las circunstancias de realización del trabajo.

El plan de prevención se aprobará en un órgano paritario entre la Empresa y los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud), que será también el encargado de su evaluación, en caso de discrepancia se someterán éstas a la mediación de las autoridades sanitarias y laborales, cuyos informes y dictámenes serán vinculantes.

Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Órgano Paritario a que se refiere el número anterior, e informarlos, en su caso, de los motivos o razones por las cuales no fueron aceptadas.

Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias, defectos físicos tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión y otros análogos, o se encuentren en estado o variaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan obtener una adecuada información sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

#### ARTÍCULO 43. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Las personas trabajadoras, expresamente, están obligadas a:

1. Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales.
2. Informar de inmediato sobre cualquier información que a su juicio entrañe un riesgo para la salud.
3. Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la Empresa siempre que proceda su utilización.
4. Seguir la enseñanza en materia preventiva.
5. No introducir bebidas y otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo ni presentarse en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

Las personas trabajadoras tienen derecho:

1. Las personas trabajadoras serán informadas de las medidas técnicas de prevención o emergencia que hayan sido adoptadas por la Empresa y aquellas que deba adoptar el propio trabajador, referida a riesgos graves o inminentes.
2. Las personas trabajadoras serán informadas de los resultados de los exámenes de salud que se realice, tanto los exámenes anuales como aquellos que tengan relación con los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos, pudiendo solicitar copia de los mismos. Esta información será de carácter restringido para el personal sanitario, autoridades competentes y el propio trabajador/a. Y sólo podrá realizarse manteniendo la confidencialidad de los datos personales o en el caso de que exista autorización del propio trabajador/a.
3. Las personas trabajadoras recibirán de la Empresa el material de protección homologado y los útiles que precisen tanto el material de protección como los instrumentos y herramientas utilizados se mantendrán en perfecto estado. En caso contrario la persona trabajadora puede negarse a la realización de dichos trabajos.
4. Los trabajadores y trabajadoras podrán paralizar su actividad si existiese riesgo inminente del que se hubiese informado a un superior jerárquico, siempre que esto no hubiera adoptado la medida de protección oportuna.
6. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a participar en los términos previstos en el Capítulo V de la LPRL, en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas. Dicha participación incluye la consulta acerca de la Evaluación de Riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los art. 33 y 36 de la LPRL.

#### ARTÍCULO 44. MATERNIDAD.

El empresario estará obligado a garantizar específicamente la protección a la maternidad, que incluye embarazo y parto reciente, así como la lactancia de los hijos de las personas trabajadoras, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, previo certificado médico que en régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a dicha trabajadora, (art. 26 LPRL).

En estos casos la Evaluación de Riesgos a realizar por el empresario deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en dicha situación, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, y respecto a cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, de modo que si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de unas condiciones o del tiempo de trabajo.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o trabajos a turnos.

Respecto de este particular colectivo, la protección resulta sensiblemente mayor que en los restantes supuestos, pues se prevé expresamente que cuando la adaptación de las condiciones de un puesto o del tiempo de trabajo no resultase posible o, pese a tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora o del feto, previo certificado médico de la seguridad social, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, conforme a las reglas y criterios del art. 39 LET, teniendo efectos esa movilidad funcional hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita la reincorporación al anterior puesto.

De no existir puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el derecho a la retribución de su puesto de origen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de realización dentro de su jornada de trabajo.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas interrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por

sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### ARTÍCULO 45. ACOSO MORAL.

El empresario está obligado a garantizar el bienestar social y personal contra las personas trabajadoras que se les falte a su reputación, dignidad, etc., en el ejercicio de su trabajo a la manipulación de la información, acciones de iniquidad.

Formas de expresión:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado/a, por medio de comentarios injuriosos contra la persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de su aspecto físico, de sus gestos, voz, convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc...

- Uno de estos comportamientos, de gran incidencia y objeto de diversos estudios, sentencias judiciales, etc., es el acoso sexual. Se puede dar también diversas acciones contra la reputación del afectado/a como trabajador/a.

- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando innecesario, monótono o repetitivo, incluso trabajos para los que la persona trabajadora no está cualificada, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima, también privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo, enfrentándole a situaciones de conflicto, negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc...

- Muchas de las acciones comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afecta que incluyen una amplia variedad de situaciones, manteniendo al afectado/a en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniendo una situación de incertidumbre).

Algunas conductas concretas de acosos

A. Ataques a las víctimas con medidas organizacionales

a. El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar

b. Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros/as

c. Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada

d. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia

- e. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
  - f. Cuestionar las decisiones de una persona
  - g. No asignar tareas a una persona
  - h. Asignar tareas sin sentido
  - i. Asignar tareas a una persona muy por debajo de sus capacidades
  - j. Asignar tareas degradantes
- B. Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social
- a. Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona
  - b. Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
  - c. Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse con ella
  - d. No dirigir la palabra a una persona
  - e. Tratar a una persona como si no existiera
- C. Violencia física
- a. Ofertas sexuales, violencia sexual
  - b. Amenazas de violencia física
  - c. Uso de violencia menor
  - d. Maltrato físico
- D. Ataques a las actitudes de la víctima
- a. Ataques a las actitudes y creencias políticas
  - b. Ataques a las actitudes y religiosas
  - c. Mofarse de la nacionalidad de la víctima
- E. Agresiones verbales
- a. Gritar o insultar
  - b. Críticas permanentes del trabajo o la persona
  - c. Amenazas verbales o gesticulantes
- F. Rumores
- a. Hablar mal de la persona a su espalda

b. Difusión de rumores

**ARTÍCULO 46. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL.**

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, ideológica, 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 TRANSITORIA PRIMERA**

Con efecto desde 1 de enero de 2023 a 1 de enero de 2027 ambos inclusivos; se pactan los siguientes aumentos en las retribuciones salariales y extrasalariales. Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023 un 5,7%. Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024 un 4%. Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de los años 2025 y 2026 un 3%. Y a 1 de enero de 2027 un 2% a cuenta del resultado final del IPC, que será de aplicación entre el mayor de los dos, el Estatal o el Canario.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes acuerdan llevar a cabo el desarrollo de la redacción del plus de toma y deja, con el fin de establecer claramente las condiciones, criterios y procedimientos para su aplicación. Para ello, se constituirá una comisión mixta paritaria integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores (Comité de empresa), la cual tendrá como objetivo elaborar un documento que regule de manera detallada el otorgamiento y las condiciones de percepción de dicho plus.





**TABLA SALARIAL 2026 (CANTIDADES BRUTAS)**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSP.	PAGAS EXTRA	QUEB. MONEDA	DIETAS	PLUS DISPONIB.	BOLSA VAC.
Jefe/a de Departamento	1.416,14 €		206,88 €	137,16 €	1.416,14 €				
Jefe/a de Tráfico	1.416,14 €		206,88 €	137,16 €	1.416,14 €				
Jefe/a de Administración	1.416,14 €		206,88 €	137,16 €	1.416,14 €				
Jefe/a de Taller	1.416,14 €		206,88 €	137,16 €	1.416,14 €				
Jefes/as de Sección	1.316,43 €		206,88 €	137,16 €	1.316,43 €				
Titulados/as Grado Superior y Medio	1.316,43 €		206,88 €	137,16 €	1.316,43 €				
Inspector/a	1.316,43 €		206,88 €	137,16 €	1.316,43 €				
Oficial 1º Taller	1.179,08 €		206,88 €	137,16 €	1.179,08 €				
Oficial 2º Taller	1.013,16 €		206,88 €	137,16 €	1.013,16 €				
Aux. Admitivo/a Operario/a taller	976,83 €		206,88 €	137,16 €	976,83 €				
Vigilante Mozo/a	957,36 €		206,88 €	137,16 €	957,36 €				
Conductor/a	996,56 €	403,14 €	461,74 €	106,37 €	1.399,68 €	54,23 €	127,81 €	249,64 €	932,98 €

**TABLA SALARIAL 2027 (CANTIDADES BRUTAS)**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSP.	PAGAS EXTRA	QUEB. MONEDA	DIETAS	PLUS DISPONIB.	BOLSA VAC.
Jefe/a de Departamento	1.444,47 €		211,01 €	139,90 €	1.444,47 €				
Jefe/a de Tráfico	1.444,47 €		211,01 €	139,90 €	1.444,47 €				
Jefe/a de Administración	1.444,47 €		211,01 €	139,90 €	1.444,47 €				
Jefe/a de Taller	1.444,47 €		211,01 €	139,90 €	1.444,47 €				
Jefes/as de Sección	1.342,76 €		211,01 €	139,90 €	1.342,76 €				
Titulados/as Grado Superior y Medio	1.342,76 €		211,01 €	139,90 €	1.342,76 €				
Inspector/a	1.342,76 €		211,01 €	139,90 €	1.342,76 €				
Oficial 1º Taller	1.202,66 €		211,01 €	139,90 €	1.202,66 €				
Oficial 2º Taller	1.033,42 €		211,01 €	139,90 €	1.033,42 €				
Aux. Admitivo/a Operario/a taller	996,37 €		211,01 €	139,90 €	996,37 €				
Vigilante Mozo/a	976,50 €		211,01 €	139,90 €	976,50 €				
Conductor/a	1.016,49 €	411,20 €	470,97 €	108,50 €	1.427,67 €	55,31 €	130,37 €	254,63 €	951,64 €