ANEXO V – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL
Jefatura	10 11
Mandos Intermedios	8 9 10
Grupo Técnico	7 8 9 10
Administrativos/as	5 6 7 8 9
Operarios/as Especialistas	6 7 8 9
Operarios/as Polivalentes	1 5 6 7

258.496

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

2.387

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector del TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR INTERURBANO PERMANENTE DE USO GENERAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA ISLA DE GRAN CANARIA suscrito por la Comisión Negociadora de la misma y con código de localizador TY34JV28, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC número 52, de 12 de marzo de 2024),esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

A diez de julio de dos mil veintiséis.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR INTERURBANO PERMANENTE DE USO GENERAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA ISLA DE GRAN CANARIA

ÍNDICE

CATEGORIZACIÓN	ORDINAL	DESCRIPCIÓN
SECCIÓN I	-	PREÁMBULO
CAPÍTULO I	-	CONTENIDO MÍNIMO
Artículo	ARTÍCULO 1	Determinación de las partes que lo conciertan
Artículo	ARTÍCULO 2	Ámbito funcional
Artículo	ARTÍCULO 3	Ámbitos personal y territorial
Artículo	ARTÍCULO 4	Ámbito temporal: Vigencia, denuncia, prórroga y ultra actividad
Artículo	ARTÍCULO 5	Prioridad aplicativa y prohibición de concurrencia
Artículo	ARTÍCULO 6	Comisión Mixta Paritaria
Artículo	ARTÍCULO 7	Procedimientos para solventar de manera efectiva la resolución de conflictos
CAPÍTULO II	-	OTRAS DISPOSICIONES GENERALES
Artículo	ARTÍCULO 8	Prelación de normas y derecho supletorio
Artículo	ARTÍCULO 9	Compensación, absorción y cómputo global
Artículo	ARTÍCULO 10	Garantía personal
Artículo	ARTÍCULO 11	Vinculación a la totalidad
Artículo	ARTÍCULO 12	Publicación privada del convenio colectivo
Artículo	ARTÍCULO 13	Justificante de liquidación de las recaudaciones
Artículo	ARTÍCULO 14	Peticiones y plazo de respuesta
CAPÍTULO III	-	UNIFORMIDAD Y VESTIMENTA
Artículo	ARTÍCULO 15	Uniformes y prendas de trabajo
CAPÍTULO IV	-	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Artículo	ARTÍCULO 16	Prevención de Riesgos Laborales
Artículo	ARTÍCULO 17	Comité de Seguridad y Salud
Artículo	ARTÍCULO 18	Delegados de Prevención
Artículo	ARTÍCULO 19	Formación para la prevención de riesgos

Artículo	ARTÍCULO 20	Vigilancia de la salud
Artículo	ARTÍCULO 21	Reconocimiento médico periódico
Artículo	ARTÍCULO 22	Actuación ante el acoso psicológico, sexual y por razón de sexo
Artículo	ARTÍCULO 23	Actuación ante el acoso y violencia contra personas LGTBIQ+
Artículo	ARTÍCULO 24	Violencia externa
Artículo	ARTÍCULO 25	Actuación ante fenómenos meteorológicos o riesgos catastróficos
Artículo	ARTÍCULO 26	Desconexión digital
CAPÍTULO V	-	IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES
Artículo	ARTÍCULO 27	Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres
Artículo	ARTÍCULO 28	Planes de igualdad
Artículo	ARTÍCULO 29	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
CAPÍTULO VI	-	GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO
Artículo	ARTÍCULO 30	Subrogación empresarial
Artículo	ARTÍCULO 31	Censo de personas trabajadoras
CAPÍTULO VII	-	CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA
Artículo	ARTÍCULO 32	Contratos de trabajo
Artículo	ARTÍCULO 33	Período de prueba
CAPÍTULO VIII	-	ENSEÑANZA Y FORMACIÓN
Artículo	ARTÍCULO 34	Enseñanza reglada
Artículo	ARTÍCULO 35	Fomento de la formación profesional laboral
CAPÍTULO IX	-	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL
Artículo	ARTÍCULO 36	Clasificación profesional
Artículo	ARTÍCULO 37	Funciones profesionales
Artículo	ARTÍCULO 38	Funciones y especificidades del Grupo de Acceso del Personal de Conducción
Artículo	ARTÍCULO 39	Movilidad profesional por supresión de puestos de trabajo
CAPÍTULO X	-	MEDIDAS PARA LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
Artículo	ARTÍCULO 40	Jornada laboral diaria discontinua y su cómputo
Artículo	ARTÍCULO 41	Consideraciones particulares
CAPÍTULO XI	-	TIEMPO DE TRABAJO, HORARIO Y DESCANSO
Artículo	ARTÍCULO 42	Jornada laboral diaria continua

Artículo	ARTÍCULO 43	Actividad previa y posterior (Toma y deje del vehículo)
Artículo	ARTÍCULO 44	Horas extraordinarias
Artículo	ARTÍCULO 45	Horas extraordinarias estructurales
CAPÍTULO XII	-	RÉGIMEN DE ASIGNACIÓN Y RESIDENCIA LABORAL
Artículo	ARTÍCULO 46	Cuadrante de servicios - Calendario laboral
Artículo	ARTÍCULO 47	Residencia laboral del personal móvil
Artículo	ARTÍCULO 48	Cambio de residencia
CAPÍTULO XIII	-	VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS
Artículo	ARTÍCULO 49	Vacaciones anuales
Artículo	ARTÍCULO 50	La incapacidad temporal y su repercusión en las vacaciones del año en curso
Artículo	ARTÍCULO 51	Licencias y permisos remunerados
Artículo	ARTÍCULO 52	Excedencias y permisos no retribuidos
CAPÍTULO XIV	-	CONDICIONES ECONÓMICAS
Artículo	ARTÍCULO 53	Retribuciones
Glosario	-	GLOSARIO DE COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS DE LAS TABLAS SALARIALES
		A) Indemnizaciones y suplidos de naturaleza extrasalarial:
		PLUS DE TRANSPORTE
		PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA
		B) De cantidad, calidad, productividad y asistencia:
		PLUS DE CANTIDAD Y CALIDAD
		• Jornada continua
		• Prima de conducción (C.P.)
		• Prima de oficina
		• Prima de taller
		• Premio de inspección
		• Habilitación / Gratificación
		PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y ASISTENCIA
		C) De puestos de trabajo:
		PLUS DE DISPONIBILIDAD

Artículo	ARTÍCULO 54	Cláusula de revisión y actualización salarial
Artículo	ARTÍCULO 55	Incrementos por antigüedad
Artículo	ARTÍCULO 56	Prima por jornada nocturna significativa
Artículo	ARTÍCULO 57	Trabajo realizado en domingos y festivos
Artículo	ARTÍCULO 58	Prima de puesto de trabajo en la sala de control y gestión
Artículo	ARTÍCULO 59	Gastos devengados por el personal - Indemnizaciones o suplidos
Artículo	ARTÍCULO 60	Complemento por trabajo nocturno
Artículo	ARTÍCULO 61	Pagas extraordinarias
Artículo	ARTÍCULO 62	Bolsa de vacaciones
Artículo	ARTÍCULO 63	Pago de salarios
Artículo	ARTÍCULO 64	Hoja de salarios
CAPÍTULO XV	-	ACCIÓN SINDICAL
Artículo	ARTÍCULO 65	Acción sindical
CAPÍTULO XVI	-	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Artículo	ARTÍCULO 66	Disposiciones generales del régimen disciplinario
Artículo	ARTÍCULO 67	Faltas laborales
Artículo	ARTÍCULO 68	Sanciones laborales
Artículo	ARTÍCULO 69	Procedimiento disciplinario
Artículo	ARTÍCULO 70	Circunstancias modificativas de la responsabilidad
Artículo	ARTÍCULO 71	Notificación de sanciones a la representación unitaria
CAPÍTULO XVII	-	GARANTÍAS DE ESTABILIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO
Artículo	ARTÍCULO 72	Política de contratación
Artículo	ARTÍCULO 73	Política de estabilidad de empleo.
CAPÍTULO XVIII	-	PREVISIÓN SOCIAL
Artículo	ARTÍCULO 74	Beneficios sociales, ayudas y becas
Artículo	ARTÍCULO 75	Permisos de conducir, multas, asistencia jurídica y fianzas
Artículo	ARTÍCULO 76	Reincorporación de personal que causó baja por enfermedad
Artículo	ARTÍCULO 77	Complementos al salario en los casos de baja prolongada
Artículo	ARTÍCULO 78	Jubilación e incapacidad permanente
Artículo	ARTÍCULO 79	Jubilación parcial anticipada

Artículo	ARTÍCULO 80	Fomento de la jubilación
Artículo	ARTÍCULO 81	Seguro de vida
SECCIÓN II	-	ANEXOS
ANEXO I	PROTOCOLO	Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
ANEXO II	PROTOCOLO	Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+
ANEXO III	PROTOCOLO	Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos
ANEXO IV	PROTOCOLO	Protocolo de desconexión digital - (Contenido mínimo)

SECCIÓN 1 - PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado y acordado en virtud de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas (BOP número 2, de 05-01-2026), y en el vigente Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor (BOE número 49, de 26-02-2015), por la Comisión Negociadora constituida al efecto el día 11-11-2025, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Para establecer su ámbito territorial limitado a la isla de Gran Canaria, se ha tenido en cuenta que el artículo 70.2.d) de la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias y el artículo 6.2.d) de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, fijan la competencia de la Administración Insular en materia de transporte por carretera, y que el artículo 45 de la Ley 13/2007, de 17 de mayo, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias, establece que: “Los transportes públicos regulares de viajeros por carretera permanentes y de uso general tendrán el carácter de servicio público esencial de titularidad de la Administración competente”.

Este tipo de transportes y las empresas que pueden llevarlo a cabo, tanto públicas como privadas, constituyen la actividad del sector objeto de este convenio y determina su ámbito funcional. Y el carácter de servicio público esencial y su titularidad pública, llevan a la competencia material del Cabildo de Gran Canaria y del ente público Autoridad Única del Transporte de Gran Canaria, que lo integra y actúa como órgano regulador de la actividad, quedando las empresas que desarrollan esta actividad, sujetas a procesos de licitación pública, a los que le son de aplicación, entre otros, el vigente artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público, sobre información de las condiciones de subrogación en contratos de trabajo y obligación del nuevo adjudicatario de subrogarse como empleador.

Atendiendo a lo expuesto en el anterior apartado, en los nuevos procesos de licitación pública en el ámbito de esta actividad, la existencia de un convenio colectivo sectorial favorecerá la concurrencia en igualdad de condiciones de las empresas operadoras y ayudará a evitar conflictos con las plantillas laborales de las empresas afectadas por la adjudicación de la gestión del servicio y a favorecer la estabilidad en el desarrollo de este servicio público, constituyendo un obstáculo ante cualquier eventual actuación que pudiera dar lugar a situaciones de competencia desleal, tal como licitar presentando ofertas económicas incompatibles con el cabal cumplimiento continuado y estable de obligaciones y derechos laborales de los que vengan disfrutando las plantillas laborales afectadas.

CAPÍTULO I - CONTENIDO MÍNIMO

ARTÍCULO 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente convenio colectivo sectorial lo concierta, de una parte, como representación empresarial, la siguiente organización patronal

- ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS Y MOVILIDAD SOSTENIBLE DE CANARIAS (ARV Movilidad sostenible) y, de la otra parte, como representación de las personas trabajadoras afectadas, las organizaciones sindicales siguientes

- FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS CANARIAS (FSC-CCOO),

- FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES CANARIAS (FeSMC-UGT),

- AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES DE GLOBAL (ATG),

- COLECTIVO AUTÓNOMO DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE (CATT)

- y ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE CANARIAS (ALTERNATIVA).

Constatado el cumplimiento de las condiciones establecidas en los artículos 87.2 y 3.c) y 88.2 del Estatuto de los Trabajadores, exigibles a cada uno de sus respectivos integrantes sobre la concurrencia de todos los requisitos legales establecidos para negociar el presente convenio colectivo, ambas representaciones se reconocen, recíprocamente, la suficiente legitimación y capacidad legal necesaria para constituir válidamente la referida Comisión Negociadora y negociar y acordar este convenio colectivo sectorial.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la isla de Gran Canaria.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas operadoras del sector de los transportes públicos regulares interurbanos y metropolitanos de personas viajeras por carretera, permanentes y de uso general, con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, que desarrollan esta actividad de servicio público esencial de titularidad de la Administración, dando ocupación a más de 49 personas trabajadoras y obteniendo una facturación anual, de al menos, 10 millones de euros, en las sumas de las unidades productivas que gestionan, en este sector de actividad. Todo ello, con independencia del tipo o forma de empresa y del lugar donde radique su sede, sucursal u órgano de dirección efectiva, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre la eventual concurrencia de convenios de ámbito empresarial.

Con la finalidad de establecer una identidad retributiva en las operadoras de este sector de actividad, el presente convenio colectivo tiene carácter prevalente, salvo las materias reguladas o reservadas legalmente a un convenio de ámbito superior, y será de obligado cumplimiento incluso cuando concurra con un convenio colectivo que resultara de aplicación en virtud de otra actividad desarrollada también por la empresa en otro sector productivo y que, en atención a una mayor facturación de esta última y al citado principio de unidad empresarial, pudiera ser considerada como actividad principal de la empresa cuando esta realiza diversas actividades.

ARTÍCULO 3. ÁMBITOS PERSONAL Y TERRITORIAL

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la isla de Gran Canaria.

Con independencia del lugar donde tengan establecida su residencia, domicilio social, domicilio fiscal, sede central, dirección efectiva u otra figura análoga o similar, las empresas incluidas en el ámbito funcional fijado en el artículo anterior, el presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las referidas empresas y todas las personas trabajadoras que desempeñen sus funciones laborales, total o parcialmente, por cuenta y dependencia de las mismas en la isla de Gran Canaria.

También será de aplicación a las personas trabajadoras que resulten afectadas por una decisión empresarial que suponga el desplazamiento o traslado de cualquier persona trabajadora que tenga establecida su residencia laboral o centro de trabajo en la isla de Gran Canaria, para que pase a desempeñar su trabajo fuera del territorio de esa isla de su residencia, y por tanto en caso de movilidad geográfica, se garantizarán los derechos y compensaciones establecidos en el presente convenio y el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL: VIGENCIA, DENUNCIA, PRÓRROGA Y ULTRA ACTIVIDAD

Vigencia: La duración de este convenio colectivo será de ocho (8) años, desde el día 1 de enero de 2026 hasta el día 31 de diciembre de 2033.

Denuncia y prórroga: De no mediar denuncia expresa, que deberá comunicarse a la otra parte y a la Autoridad Laboral con una antelación mínima de tres meses y máxima de seis meses a la fecha de expiración de la vigencia inicial de este convenio o a la que resulte de sus eventuales prórrogas, el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado, de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2033 y continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional.

Ultraactividad: Producida la denuncia, y transcurrido el período de duración inicialmente establecido o el que resulte, en su caso, de sus eventuales prórrogas, el presente convenio estará a lo dispuesto en el artículo 86 del E.T. en su redacción dada por el R.D. Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, y conservará su plena vigencia mientras se mantenga activa la unidad de negociación, hasta que se acuerde un nuevo convenio colectivo en este ámbito de negociación.

ARTÍCULO 5. PRIORIDAD APLICATIVA Y PROHIBICIÓN DE CONCURRENCIA

Salvo cuando concurran en convenios colectivos de otro ámbito de negociación normas más favorables para las personas trabajadoras afectadas por este convenio, apreciadas en su totalidad y cómputo global, se establece la prioridad aplicativa de las condiciones más favorable para las personas trabajadoras, en otro caso, este convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito de negociación distinto, salvo en aquellas materias expresamente reservadas al ámbito de negociación del convenio de empresa por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, aquellos convenios colectivos de empresa que resulten de aplicación durante la vigencia del presente convenio, mantendrán su plena validez, sin perjuicio de la adaptación obligatoria de las cuantías salariales a los mínimos de este convenio sectorial, mientras continúen en vigor conforme a lo que tengan expresamente establecido al regular su ámbito temporal, denuncia y prórroga, considerándose las condiciones pactadas en este convenio como mínimas, siendo respetadas aquéllas que en su conjunto resulten más favorables para las personas trabajadoras y estén implementadas en las empresas por convenio colectivo, imperativo legal o cláusula ad personam.

ARTÍCULO 6. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

La comisión mixta paritaria de la representación de las partes negociadoras, prevista en los artículos 85.3.e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una estructura y distribución de representatividad igual que la ostentada por las partes firmantes del convenio colectivo en la Mesa de Negociación.

A tal efecto, si alguna de las organizaciones miembro de la Mesa de Negociación no suscribiera el texto definitivo del convenio colectivo, se eliminará dicha representación en la Comisión Mixta Paritaria modificándose en consecuencia el número máximo de representantes de la parte social.

La representación empresarial en la Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por el mismo número total de miembros de la parte social.

Cada una de las personas designadas o aquella que viniera a sustituir por anterior designación a lo largo de la vigencia de este convenio, podrá asistir a las reuniones de la comisión acompañada de un asesor o de una asesora de su elección.

El domicilio de esta comisión paritaria estará ubicado en las oficinas de la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS Y MOVILIDAD SOSTENIBLE DE CANARIAS (ARV MOVILIDAD SOSTENIBLE), en la CL León y Castillo, número 85- 2º, de Las Palmas de Gran Canaria, si bien podrá modificarse por acuerdo entre las partes que la integran.

Se procederá a su constitución en el plazo máximo de 10 días hábiles siguientes a la firma del presente convenio colectivo y se nombrará un secretario o una secretaria de entre sus integrantes, con funciones para convocar reuniones, levantar actas de las mismas, llevar la custodia y el archivo de los documentos, entregar copia sellada de documentos solicitados por escrito por cualquier miembro de la comisión, además de cuantas otras funciones le otorgue el presente artículo o las de mero trámite que la propia comisión paritaria pudiera conferir en su día.

Se reunirá mediante convocatoria al efecto solicitada por acuerdo mayoritario de cualquiera de las dos representaciones, cuando concurran circunstancias que así lo requieran. La solicitud se dirigirá al secretario o a la secretaria de la comisión y a la otra parte con, al menos, CINCO DÍAS HÁBILES de antelación a la fecha solicitada para la reunión, haciendo constar los asuntos del orden del día, la justificación de la importancia y urgencia de la cuestión a tratar, fecha y hora propuesta para la reunión. La celebración de la reunión solicitada será obligatoria para la otra representación y su desarrollo se ajustará al orden del día establecido.

La Comisión quedará válidamente constituida con la presencia del 60% de cada una de las dos partes. Cuando sus acuerdos se adopten por unanimidad, gozarán de eficacia reforzada, serán vinculantes para ambas partes y deberán cumplirse en el plazo máximo de QUINCE DÍAS HÁBILES.

Sin que ello suponga privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) La interpretación del articulado de este convenio, procediendo, si fuera necesario para ello, a la aclaración de alguno de sus artículos o a la emisión de informes o dictámenes no vinculantes cuando lo solicite alguna de las partes.

b) La mediación, conciliación o arbitraje en los conflictos colectivos que le sometan las partes. Las empresas y las organizaciones sindicales serán las que presenten las materias de conflicto ante la comisión paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia de este convenio, antes de recurrir a los tribunales, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de forma obligatoria ante la comisión paritaria. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible, no pudiendo superar los diez días hábiles, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión.

c) Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, que resolverá en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo.

d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio colectivo.

e) Registro y control de todos los acuerdos válidamente alcanzados en el seno de esta Comisión, que deberán constar en acta firmada por las partes interesadas y entregarse a la Comisión dentro de los QUINCE DÍAS NATURALES

siguientes a su firma. El secretario o la secretaria de la comisión llevarán un libro de registro de estas actas, en el que anotará la fecha de recepción, número de orden y asunto de referencia, devolviendo una copia sellada que acredite la recepción del acta depositada bajo su custodia.

f) Velar por evitar las discriminaciones de cualquier clase que pudieran sufrir las personas trabajadoras, para lo cual podrá ser consultada, emitiendo informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse y, en especial, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

g) Publicación de las modificaciones que, por posibles revisiones salariales, afectan a las tablas salariales y cualquier concepto retributivo del presente convenio colectivo, en un plazo no superior a QUINCE DÍAS NATURALES desde que se produzca el hecho causante de la citada revisión.

h) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo o que le otorgue cualquier otra norma jurídica.

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán, en todo caso, por la mayoría de las personas presentes en representación de cada una de las dos partes y, aquellos cuyo objeto sea la interpretación de una norma de este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Sus decisiones se tomarán en el plazo máximo de diez días hábiles, desde la presentación de la solicitud.

Se establece que las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el necesario para que se pueda examinar y analizar el problema con el suficiente conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

1- Exposición concisa y concreta del asunto.

2- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

3- Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución de la cuestión planteada.

La Comisión podrá recabar de las partes cuanta información o documentación complementaria estime pertinente para un mejor entendimiento del asunto en cuestión, concediendo para ello un plazo de CINCO DÍAS HÁBILES.

Tras la resolución de la Comisión paritaria o transcurridos QUINCE DÍAS HÁBILES sin que esta se produzca, se podrá acudir a la vía administrativa o judicial.

En todo caso, se deberá entregar copia de las actas de las reuniones a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa afectada.

Las funciones de interpretación y vigilancia de la Comisión Paritaria se ejercerán respetando en todo caso la libertad de empresa y la facultad de la decisión organizativa del empresario establecido en los Artículos 1 y 20 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión mixta paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 82.3 y 83 del Estatuto de los

Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos que se refieran jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T., así como para mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Conforme establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el período de consultas en el supuesto de pretender la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el artículo anterior, que dispondrá de un plazo de SIETE DÍAS para pronunciarse, a contar desde el día inmediato siguiente a aquel en que le fue planteada la discrepancia.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan, libremente, en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos colectivos que surjan en el ámbito de aplicación de este convenio, someterse a la competencia del Tribunal Laboral de Canarias.

En caso de persistir el desacuerdo tras el TLC, se recurrirá a los procedimientos previstos legalmente.

CAPÍTULO II - OTRAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 8. PRELACIÓN DE NORMAS Y DERECHO SUPLETORIO

Las normas reguladoras de las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo sectorial, se aplicarán respetando la prioridad aplicativa del presente convenio colectivo, sin perjuicio de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en las materias legalmente reservadas (Artículo 84.2 ET).

En lo no previsto en este convenio, se aplicará Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas (BOP número 2, de 05-01-2026), el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, aprobado mediante Resolución de 13-02-2015; el Laudo Arbitral de 24-11-2000, para la sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, en cuanto al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera; el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

ARTÍCULO 9. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CÓMPUTO GLOBAL

Las condiciones establecidas en este convenio colectivo constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, quedando sin efecto, por compensación y absorción, cualquier concepto o cantidad que no se declare expresamente vigente por el presente convenio, salvo pacto en contrario.

Las modificaciones que pueda experimentar el salario mínimo interprofesional o cualquier otro concepto retributivo no repercutirán en las percepciones del personal, salvo en aquellos casos en que, verificado el cómputo anual de las retribuciones computables a estos efectos, el mismo resultase inferior a la retribución anual legalmente establecida. En ese sentido, quedan expresamente incluidos los conceptos salariales establecidos en el presente convenio colectivo.

Las mejoras que se pactan en este convenio compensan y sustituyen en su totalidad y con carácter global a las que rigieran anteriormente por disposición legal, convenio colectivo, resolución judicial o resolución administrativa -sin perjudicar sus efectos declarativos firmes-, pacto de cualquier clase, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Las disposiciones futuras que impliquen variación económica de cualquier concepto retributivo o de condiciones de trabajo, tanto si proceden de disposición legal como de pactos que pudieran resultar vinculantes de otros

convenios, serán absorbibles con las condiciones del presente convenio colectivo y sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de este convenio, sin perjuicio de la prioridad retributiva legalmente aplicable.

ARTÍCULO 10. GARANTÍA PERSONAL

Una vez aplicadas las previsiones del artículo anterior, se respetarán las condiciones personales individuales que mantengan algunas personas trabajadoras y suponen para ellas una mejora respecto a las fijadas en este convenio, mientras no supere el umbral económico anual fijado en este convenio colectivo, salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO 11. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo conforman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se deben considerar globalmente.

Si por resolución administrativa o judicial, se declarase la nulidad total o parcial de uno o más artículos de este convenio, las partes se obligan a negociar de nuevo los aspectos afectados.

Dicha negociación deberá iniciarse en el plazo máximo de UN MES, contado a partir de la fecha de firma de tal resolución. La parte de este convenio que no resulte afectada por la declaración de nulidad mantendrá su plena validez y vigencia hasta que se alcance un nuevo acuerdo al respecto. En todo caso, la nulidad parcial podrá conllevar la renegociación del convenio en su totalidad si la parte declarada nula, alterara el equilibrio creando condiciones inviables o contradictorias.

ARTÍCULO 12. PUBLICACIÓN PRIVADA DEL CONVENIO COLECTIVO

En el plazo de UN MES desde la firma del presente convenio, las empresas afectadas pondrán a disposición de las personas trabajadoras de sus respectivas plantillas un enlace informático que permita el acceso permanente al texto íntegro de este convenio colectivo, añadiéndole un índice general por materias que facilite su consulta.

ARTÍCULO 13. JUSTIFICANTE DE LIQUIDACIÓN DE LAS RECAUDACIONES

Se establece como obligación implícita y específica para las personas trabajadoras cuyas funciones laborales incluyan, de manera total o parcial, la custodia de recaudaciones y fondos de la Empresa durante la realización de sus tareas, la debida diligencia en el manejo, custodia y posterior liquidación de los mismos. Sin perjuicio del control informatizado y en tiempo real que deberá llevar cada empresa, las personas trabajadoras conservarán, durante tres meses, los recibos de las liquidaciones que justifiquen haber ingresado los importes correspondientes a las cantidades recaudadas durante la realización de los servicios.

ARTÍCULO 14. PETICIONES Y PLAZO DE RESPUESTA

Se fija en QUINCE DÍAS HÁBILES el plazo máximo para que la empresa responda, por escrito cuando así se le solicite, a toda petición que le formule la representación legal de las personas trabajadoras o una sección sindical legalmente establecida en la empresa, así como a aquellas que, de forma razonada, le realice cualquier otra persona trabajadora de la empresa en quien concurra un interés personal relevante en materias que afecten a sus condiciones individuales de trabajo.

CAPÍTULO III - UNIFORMIDAD Y VESTIMENTA

ARTÍCULO 15. UNIFORMES Y PRENDAS DE TRABAJO

Las personas trabajadoras desarrollarán sus tareas vistiendo el uniforme de trabajo de cada empresa, si así fuese el caso, por lo que, recibirán de sus respectivas empresas, las prendas que les correspondan de acuerdo a las siguientes previsiones mínimas de carácter orientativo:

1. A cada persona trabajadora, se le entregará las siguientes prendas del uniforme:

a) 3 prendas inferiores, 4 prendas superiores, 1 prenda de abrigo (tipo chamarra/cazadora/chaqueta/anorak/parka) y 1 prenda de semiabrigo (tipo rebeca/jersey/chaleco)

b)

c) 1 prenda inferior y 2 prendas superiores, al año siguiente de la incorporación.

d) 4 prendas inferiores y 6 prendas superiores, cada dos años desde la incorporación.

e) 1 prenda de abrigo cada tres años desde la incorporación.

f) 1 prenda de semiabrigo cada dos años desde la incorporación.

2. A quienes desempeñan sus tareas en los talleres o áreas asimiladas, se les entregará tres uniformes de trabajo adecuados a sus funciones, completos, cada año.

3. Y para el personal de administración o áreas asimiladas, cuando no proceda la uniformidad para este colectivo, se podrá establecer por convenio de empresa o acuerdo empresarial con la representación unitaria, los términos de una compensación por vestimenta, que con carácter orientativo permita compensar, con la antes citada periodicidad, abonando la cantidad equivalente al importe del coste promedio del total de las prendas que se entregaron a la correspondiente plantilla, en cada uno de los períodos reseñados, conforme a los dos apartados anteriores.

4. En el momento de producirse un cambio de uniforme, se dotará al personal con la uniformidad correspondiente a dos años. El año inmediato anterior a aquel en que se vaya a producir dicho cambio, no se entregarán las prendas comprometidas, salvo a solicitud individualizada basada en necesidades del interesado.

5. Cuando una trabajadora se encuentre embarazada, la empresa le adaptará las prendas del uniforme a su particular situación.

6. La empresa se reservará la facultad de definir la vestimenta en cuanto al estilo, colores, composición de la uniformidad, así como la de configurar si quisiese, las directrices o código interno recogiendo las condiciones de uso, cuidado y conservación, conjuntamente con pautas de higiene personal y cuidado de la apariencia e imagen profesional. En tal caso, será constitutivo de falta laboral el incumplimiento de tales normas relativas al uso la uniformidad, el descuido grave de la imagen personal o la modificación no autorizada de las prendas de trabajo.

7. La representación legal de las personas trabajadoras de cada empresa, participará en el seguimiento de lo establecido en este artículo para velar por el cumplimiento del suministro de prendas.

CAPÍTULO IV - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 16. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En todo caso, se estará a lo que determine la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y demás normas legales o reglamentarias vigentes al respecto, cuyo carácter de derecho necesario mínimo indisponible se asume aquí, sin perjuicio de las mejoras que puedan incorporarse mediante acuerdos alcanzados entre la representación legal de las personas trabajadoras y la de cada empresa.

ARTÍCULO 17. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Este Comité es el órgano paritario y colegiado de representación y participación de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos profesionales. Se reunirá con carácter general

de manera trimestral, así como cuando lo solicite una de las partes que lo integran. Ejercerá las competencias y funciones consultivas previstas legalmente.

ARTÍCULO 18. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Las competencias y facultades de las personas Delegadas de Prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de cada empresa.

ARTÍCULO 19. FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Las empresas garantizan a todas las personas trabajadoras que Recibirán una formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, presencial, teórica y práctica y suficiente y adecuada. Cuando la persona trabajadora desee recibir la referida formación fuera de la jornada laboral, voluntariamente y sin coacción, el tiempo dedicado por la persona trabajadora a dicha formación se le computará como tiempo de trabajo efectivo, que se compensará mediante acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, prevaleciendo la política de compensación de jornadas excedidas que, en su caso, exista o se implemente en la empresa.

ARTÍCULO 20. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras se llevará a cabo mediante reconocimiento por personal facultativo competente, en los centros habilitados para ello. Estará sometida a protocolos de actuación específicos para cada factor de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora y observando las particularidades de la salud de cada una de las personas trabajadoras afectadas por este convenio.

Cuando una persona trabajadora acceda, libre y voluntariamente, a realizarla fuera de la jornada laboral, el tiempo dedicado por la persona trabajadora se computará como tiempo de trabajo efectivo, compensará mediante acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, prevaleciendo la política de compensación de jornadas excedidas de la empresa.

En casos de embarazo, la trabajadora comunicará su estado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, para la aplicación del correspondiente protocolo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, sin reducción de remuneración, por el tiempo necesario para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los costes de las actuaciones profesionales para la vigilancia de la salud, serán de cargo exclusivo de la empresa empleadora.

ARTÍCULO 21. RECONOCIMIENTO MÉDICO PERIÓDICO

Con carácter general, la empresa, dentro de la jornada laboral, ofrecerá a todo su personal la realización de un reconocimiento médico anual que se deberá realizar en las propias áreas de trabajo y de conformidad con lo establecido en el párrafo primero del artículo anterior. Este reconocimiento será obligatorio para todo el personal que desempeñe sus funciones laborales conduciendo vehículos de la empresa, ya que puede afectar a la seguridad de personas ajenas a la propia empresa, extendiéndose esta obligatoriedad a quienes se reincorporen al trabajo tras una situación de baja por enfermedad o accidente de más de tres meses de duración.

Si excepcionalmente, a petición de la empresa, la persona trabajadora acepta, someterse voluntariamente y sin coacción, a hacerse el reconocimiento médico anual fuera de su jornada laboral, la empresa le compensará el tiempo dedicado abonando el importe correspondiente a la realización de dos horas extraordinarias.

Cuando en el reconocimiento médico anual programado por la empresa se aprecie que la persona trabajadora necesita realizarse una revisión por especialista en ginecología, urología o cardiología, el coste de esta revisión médica especializada correrá a cargo de la empresa y se deberá realizar en los centros clínicos concertados por la empresa. De igual forma, se actuará si, en otro momento entre dichos reconocimientos anuales, una persona trabajadora solicitara, fundadamente, que se le realice un nuevo reconocimiento médico motivado por las referidas circunstancias, aunque, en tal caso, se llevará a cabo fuera de la jornada laboral y su realización no se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, se establece el derecho de las personas trabajadoras mayores de 50 años a que, en el marco del reconocimiento médico anual, se les realice una prueba de detección del antígeno prostático específico (PSA), una revisión urológica anual y un test de sangre oculta en heces (TSOH).

Para disuadir a las personas trabajadoras de las conductas adictivas de alcohol y/o drogas que, durante el desempeño de su trabajo, puedan poner en riesgo la seguridad de la propia persona trabajadora, la de sus compañeros o compañeras, la de personas usuarias del transporte público regular de viajeros por carretera y la Seguridad Vial, la Empresa deberá realizar controles aleatorios para la detección, en los propios centros de trabajo, del consumo de alcohol y/o drogas, mediante análisis de aire expirado y/o saliva, utilizando alcoholímetros o test adecuados a tal fin y/o equipos de detección de drogas, con certificación vigente, que se pondrá a disposición de la representación unitaria. La persona trabajadora que se disponga a iniciar su trabajo y sea requerida para ello, deberá someterse a la realización de dichas pruebas en cumplimiento de una ineludible obligación de prevención de riesgos laborales en la Empresa.

Los controles reseñados en el párrafo anterior se llevarán a cabo al inicio de la jornada laboral o de un servicio de línea, cualquier día del año, garantizando la no discriminación y la absoluta confidencialidad y discreción de los resultados obtenidos y, en los casos en que resulten positivos, se garantizará la realización de una prueba de contraste por laboratorio, que podrá ser mediante análisis de sangre si la persona trabajadora afectada lo solicita. El protocolo técnico para llevarlo a la práctica será confeccionado por el Servicio de Vigilancia de la Salud, cuyo borrador inicial se trasladará al Comité de Seguridad y Salud para su consulta y emisión de informe o presentación de sus alegaciones en un trámite de audiencia a cumplir en el plazo de los siguientes 15 días hábiles.

ARTÍCULO 22. ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLO DE PROTECCIÓN

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas, y también a las previsiones que se detallan en el Anexo (I) del presente Convenio Colectivo.

En el ámbito de la Empresa se podrán establecer políticas y protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren las estipulaciones previstas en este convenio, que tendrán carácter de mínimas.

ARTÍCULO 23. ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+ Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLO DE PROTECCIÓN

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas, y también a las previsiones que se detallan en el Anexo (II) del presente Convenio Colectivo.

En el ámbito de la Empresa se podrán establecer políticas y protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren las estipulaciones previstas en este convenio, que tendrán carácter de mínimas.

ARTÍCULO 24 VIOLENCIA EXTERNA

Las empresas del sector velarán por la seguridad e integridad de todo su personal implementado políticas activas y específicas orientadas a la prevención, actuación y seguimiento de situaciones de agresión externa.

Definición de Violencia Externa:

A efectos del presente convenio colectivo, se entiende por agresión externa cualquier acto de violencia física, verbal, psicológica o sexual, incluyendo amenazas, insultos, coacciones o agresiones físicas, realizadas por personas ajenas a la empresa hacia cualquier trabajador o trabajadora durante el desempeño de sus funciones o como consecuencia directa de ellas.

Ámbito de Aplicación:

Las medidas establecidas en este convenio se aplicarán a todo el personal de la empresa, independientemente de su puesto, contrato o ubicación laboral.

Derechos de los Personas trabajadoras:

• Tienen derecho a desempeñar su labor en un entorno seguro, libre de violencia o amenazas externas.

Obligaciones de la Empresa:

• Garantizar que cualquier incidente relacionado con agresiones externas sea tratado con la máxima seriedad y confidencialidad.

• Promover formación e información periódica al personal sobre cómo identificar, gestionar y reportar situaciones de riesgo.

• Promover medidas de seguridad adecuadas, como vigilancia, cámaras o sistemas de alarma y señalética, en los lugares de mayor riesgo.

• Brindar apoyo facilitando la asistencia para presentar denuncias si así lo desean.

• La violencia externa se tendrá presente en las evaluaciones de los puestos de trabajo para la correspondiente consideración de las mutualidades.

• Las víctimas de violencia externa tendrán derecho a solicitar cambios temporales de puesto de trabajo o de horario.

• El incumplimiento de las medidas preventivas por parte de la empresa será considerado una infracción grave.

• Las empresas valorarán su personación frente a las responsabilidades legales a las personas ajenas involucradas en agresiones hacia las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 25. ACTUACIÓN ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS O RIESGOS CATASTRÓFICOS Y PROTOCOLO DE PROTECCIÓN

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas, y también a las previsiones que se detallan en el Anexo (III) del presente Convenio Colectivo.

En el ámbito de la Empresa se podrán establecer políticas y protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren las estipulaciones previstas en este convenio, que tendrán carácter de mínimas.

ARTÍCULO 26 - DESCONEXIÓN DIGITAL

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas, y también a las previsiones que se detallan en el Anexo (IV) del presente Convenio Colectivo.

En el ámbito de la Empresa se podrán establecer políticas y protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren las estipulaciones previstas en este convenio, que tendrán carácter de mínimas.

CAPÍTULO V - IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 27. DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

• Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

• Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

• Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

• Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación,

1. Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figuraría ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

2. Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

3. Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

4. Medidas de igualdad:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

- Siempre y cuando las empresas, por el número de personas trabajadoras que ocupen, vengan obligadas a ello, de acuerdo con las previsiones legales establecidas, dichas medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III, del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que deberá ser negociado en la forma establecida en la legislación laboral.

ARTÍCULO 28. PLANES DE IGUALDAD

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas. En empresas que cuenten con Plan de Igualdad y protocolo de acoso propio negociado con la representación legal, se estará a lo dispuesto en el mismo, siempre que sus garantías sean iguales o superiores a las establecidas en este marco sectorial.

1. El Plan de Igualdad contemplarán, al menos, las siguientes materias:

- Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

- A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

2. En las empresas se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de acoso por razón de sexo y sexual, así como el tratamiento confidencial de los mismos.

- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

- Que las personas que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, tengan la formación adecuada.

3. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales. Se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de recursos humanos o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas.

Se considerarán como falta laboral muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El establecimiento de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo negociar otras medidas, procedimientos, o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

ARTÍCULO 29. DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán, entre otros previstos legalmente, los siguientes derechos:

1- A una reducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario.

2- A la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas que se utilicen en la empresa.

3- Preferencia para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o nivel profesional equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar a la trabajadora la existencia de una vacante desde el primer momento o, de no existir, le comunicará la fecha prevista para ello. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa reservará el puesto de trabajo que anteriormente

ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto de trabajo o a continuar en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4- Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La suspensión inicial tendrá una duración máxima de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juzgado podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

6- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determine los servicios sociales de atención o el servicio público de salud, según proceda. Estas ausencias o impuntualidades se deberán comunicar a la empresa a la mayor brevedad posible.

Conforme a todo lo anterior, habrá de observarse la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materias de conciliación familiar y adaptación de horarios, para asegurar que la solución adoptada sea la más eficiente para el centro de trabajo concreto.

CAPÍTULO VI - GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

ARTÍCULO 30. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Las empresas afectadas por este convenio colectivo desarrollan su actividad como adjudicatarias de concesiones de servicios de transportes públicos regulares interurbanos y/o metropolitanos de viajeros por carretera permanentes y de uso general, con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, cuyo carácter de servicio público esencial de titularidad de la Administración competente ha establecido el artículo 45 de la Ley 13/2007, de 17 de mayo, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias.

Por lo general, dicha actividad está sometida a procesos de licitación pública, a los que son de aplicación el vigente artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público (en adelante LCSP), que determina la obligación del nuevo adjudicatario de subrogarse como empleador cuando una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general imponga al adjudicatario dicha obligación, en relación con el artículo 48.3.h) de la Ley 13/2007, de 17 de mayo, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias.

Sobre este particular, se estará a lo establecido en el título IV del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del Transporte de Viajeros por Carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, aprobado mediante Resolución de fecha 13 de febrero de 2015, publicada en el BOE número 49, 26 de febrero de 2015, que garantiza todos los derechos adquiridos por los trabajadores. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes supuestos de subrogación empresarial:

1. En el caso de finalización, caducidad, pérdida, rescisión, cesión, rescate total o parcial, así como en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, segregado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración Pública Titular, o de producirse cualquier otra figura o modalidad jurídica que suponga el cambio de adjudicatario de las concesiones de los servicios interurbanos regulares permanentes de uso general que desarrollan las empresas del sector, la nueva empresa concesionaria, pública o privada, que pase a prestar los citados servicios (en adelante, empresa entrante) subrogará a todas las personas trabajadoras de la empresa que cesa como operadora de los mismos (en adelante, empresa saliente) que estén afectas a la explotación de tales servicios, por lo que pasarán a estar adscritas a la

empresa entrante como nueva titular de la contrata que va a realizar el servicio, respetando ésta todos los derechos y obligaciones que disfrutaban en la empresa saliente.

La subrogación del personal comportará para la empresa entrante el íntegro respeto de todos los derechos y condiciones contractuales que viniera disfrutando el trabajador o la trabajadora de la empresa saliente, provenientes tanto del convenio colectivo de aplicación en la empresa saliente como de acuerdos colectivos extra estatutarios o individuales, tales como, con carácter meramente enunciativo: la retribución, la residencia laboral que constituye su lugar de trabajo, la modalidad de contrato, el grupo y nivel profesional, la jornada semanal y su distribución, jubilación a tiempo parcial, el horario, la antigüedad y las condiciones más beneficiosas que tuviera reconocida cada una de las personas trabajadoras de la empresa saliente.

En este sentido, tanto la empresa saliente como la nueva empresa entrante deberán cumplir lo estipulado al respecto en el artículo 130 de la LCSP, en el presente convenio colectivo y en el vigente acuerdo marco estatal en materias del sector de transporte de viajeros por carretera publicado en el BOE el 13 de febrero de 2015 o norma que le sustituya.

A estos efectos, se considera “conductor/a adscrito/a” a toda persona que realice su trabajo en las rutas del servicio de transporte público regular permanente de uso general objeto de subrogación.

En relación con el resto de las personas trabajadoras no conductoras, se considerará adscritas al servicio y sujetas a subrogación a quienes vengan desarrollando sus funciones laborales, total o parcialmente, vinculadas directa o indirectamente al servicio concesional afectado.

2. Sin perjuicio de lo determinado en los apartados precedentes, se producirá la subrogación de las personas trabajadoras siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as de la empresa saliente en activo, que hayan realizado su trabajo en las rutas y/o servicios objeto de subrogación con una antigüedad mínima de seis meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo.

b. Trabajadores/as de la empresa saliente que se encuentren en situación de IT, así como quienes se encuentren en excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, paternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas o similares, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as de la empresa saliente con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en los apartados b) y e), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de la empresa saliente de nuevo ingreso que hayan ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que, de forma definitiva, se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la ruta del servicio.

e. Personas trabajadoras pertenecientes a talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones con otras categorías o grupos profesionales, que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, vinculados directa o indirectamente al servicio concesional afectado y que ostenten una antigüedad mínima de seis meses.

3. Todos los supuestos contemplados en el apartado anterior se deberán acreditar documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, mediante los documentos que se detallan en el apartado 5.

El plazo de entrega será, como mínimo, de diez días y como máximo de TREINTA DÍAS HÁBILES, contados a partir del momento en que la empresa entrante o la saliente comuniquen a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, deberá producirse en un plazo mínimo de CINCO DÍAS HÁBILES anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por el nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el apartado 5 facultará a la empresa entrante para exigir a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que por su incumplimiento le haya podido causar.

4. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias y descansos con respecto a las personas trabajadoras:

a. Las personas trabajadoras percibirán de la empresa saliente sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en el plazo de los diez días siguientes a la fecha del cambio de concesionaria.

b. Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones correspondientes establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional de la empresa saliente, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento prefijado estén prestando sus servicios.

c. La empresa saliente deberá abonar a la empresa entrante la compensación del importe de los días de vacaciones ya devengados, pero todavía no disfrutados, que serán pagados a la persona trabajadora por la empresa entrante cuando se produzca el disfrute de los mismos. El plazo de abono de dicha compensación entre empresas será, como máximo, el de los TREINTA DÍAS HÁBILES siguientes al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

d. En caso de que se evidencien, con relación a la plantilla afectada, impagos o irregularidades de cualquier tipo en salarios (ya fuesen de convenio o extra convenio), incluidos los posibles atrasos, el personal afectado pasará igualmente al nuevo adjudicatario sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan tanto a la empresa saliente como entrante.

e. Aun en el supuesto de que se haya visto reducido de forma global el volumen de servicios en la nueva adjudicación a la empresa entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio. Todo ello se entenderá sin perjuicio de la facultad de gestión y organización de la plantilla que corresponde a la empresa entrante, la cual podrá activar, tras la efectividad de la subrogación, los mecanismos de ajuste que legalmente.

5. Documentación para la subrogación.

1. A los efectos de poder dar cumplimiento a lo anteriormente establecido, atendiendo el derecho y responsabilidades que la subrogación conlleva hacia los trabajadores y las trabajadoras, la empresa saliente deberá entregar a la adjudicataria entrante una relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: nombre y apellidos, domicilio, teléfono, número de afiliación a la SS, antigüedad, jornada, horario, fechas de vacaciones, asuntos propios u otras licencias retribuidas, así como cualquier modificación de estos datos producida en los seis meses anteriores, junto con su justificación, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Así mismo, y a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Copia de los contratos de trabajo y, en su caso, documentación relativa a las condiciones más beneficiosas adquiridas, del personal afectado por la subrogación o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa saliente y concesión o contrata objeto de subrogación a la que pertenece.

b. Copia de las seis últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas, así como de la propuesta de finiquito a entregar a cada una de ellas.

c. Copia del IDC de cada persona trabajadora (Informe de datos para la cotización).

d. Copia de la relación nominal de trabajadores (RNT) de la ruta de servicio de los últimos seis meses.

e. Copia del RLC de la empresa saliente (recibo de liquidación de cotizaciones) de los últimos cuatro meses.

f. Partes de IT y/o confirmación del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

g. Asimismo, la empresa saliente facilitará a la entrante un certificado acreditativo de estar al corriente de pago de la seguridad social.

h. En su caso, copia del convenio colectivo de empresa y/o de los acuerdos y/o pactos extra convenio que afecten a las personas trabajadoras subrogadas.

i. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que ha recibido de la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

j. Toda esta información deberá de estar además segregada por género.

2. En relación a lo establecido en el artículo 130 de la LCSP, y a los efectos de poder valorar correctamente el coste del personal, la empresa saliente facilitará toda la documentación recogida en el apartado anterior (5.1) al órgano licitador, dentro de su deber de información y al objeto de garantizar el cumplimiento de las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras de la nueva empresa adjudicataria.

3. Representación sindical.

Para cumplir con el derecho de información y consultas, la empresa saliente entregará a la representación unitaria y a las secciones sindicales la documentación acreditativa de las personas trabajadoras adscritas en cada momento a cada una de las concesiones que tengan adjudicadas.

ARTÍCULO 31. CENSO DE PERSONAS TRABAJADORAS.

De forma separada, por cada concesión de servicio u otra modalidad de contrato público en virtud del cual desarrolle su actividad conforme al artículo 2 de este convenio, las empresas deberán elaborar, actualizar y publicar, en los tablones de anuncios, el censo de personas trabajadoras integrantes de sus respectivas plantillas que desempeñan funciones laborales en el ámbito de este convenio. Los censos iniciales se entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo de dos meses a partir de la fecha de la firma del presente convenio o de la fecha del inicio de la prestación del servicio en los casos en que esta circunstancia se produjera después.

Todas las incidencias y modificaciones que se produzcan en los censos, se actualizarán semestralmente y se comunicarán a la RLT, así como a las delegadas y los delegados sindicales, con una antelación de cinco días a la fecha de su publicación en los tablones de anuncios. Previa petición, las empresas deberán entregar a la representación legal de las personas trabajadoras el censo actualizado hasta dos veces al año.

CAPÍTULO VII - CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 32. CONTRATOS DE TRABAJO

1. Todos los contratos de trabajo deberán celebrarse por escrito y de conformidad con la normativa laboral vigente, respetando lo establecido en este convenio colectivo y en las normas sobre desconexión digital aplicables.

2. La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de los contratos de trabajo que se celebren y de sus eventuales prórrogas, excepto los que regulen una relación laboral especial de alta dirección.

3. Con el fin de comprobar la adecuación de los contratos a las normas aplicables, la copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y otros que pudieran afectar a la intimidad personal del interesado o de la interesada, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales y su entrega deberá efectuarse en el plazo máximo de los diez días siguientes a la formalización del contrato.

4. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, las empresas podrán hacer uso de la posibilidad de convertir en indefinidos los contratos susceptibles de acogerse a los beneficios de cualquier Programa de Fomento del Empleo que se encuentre vigente en cada momento.

ARTÍCULO 33. PERÍODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. De conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que los límites de duración del período de prueba serán los siguientes:

Categoría / Grupo de Personal	Duración del Periodo de Prueba
Personal de Dirección, Técnico y de Administración	6 Meses
Personal Conductor-Perceptor o Conductora-Perceptora	3 Meses
Personal Cualificado (Cualquier otro)	3 Meses
Personal No Cualificado	2 Meses

Para los casos de ascensos, se establece que el período de prueba tendente a determinar la adaptabilidad de la persona trabajadora a las nuevas funciones, será el mismo que el fijado para las nuevas incorporaciones. Si la persona no supera este período de prueba de adaptabilidad, se le comunicará antes de que expire el periodo de duración fijado, informando a la representación legal de las personas trabajadoras. Tras la fecha de efectos de tal decisión empresarial, la persona trabajadora afectada se reintegrará a sus anteriores funciones y recuperará su anterior retribución y antigüedad, sin que pueda rescindírsele el contrato de trabajo y sin derecho a indemnización de ningún tipo.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora hubiera desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, durante un período igual o superior al previsto para el período de prueba. Sin perjuicio de cualquier otra circunstancia válidamente consignada en el contrato, el período de prueba se interrumpirá durante el tiempo que la persona trabajadora estuviera afectada por una situación por incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género.

El periodo de prueba computará como tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad, por lo que adquieren los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

CAPÍTULO VIII - ENSEÑANZA Y FORMACIÓN

ARTÍCULO 34. ENSEÑANZA REGLADA

Quienes cursen estudios en centros de enseñanza reglada conforme al Sistema Educativo Nacional Español, disfrutarán de los permisos y demás derechos previstos para estos casos en el Estatuto de los Trabajadores. Para

facilitarle, la empresa procurará, dentro de los límites que establece la normativa, que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo con la asistencia a las clases presenciales que requieren los estudios oficiales de enseñanza reglada que estuviera cursando cualquier persona trabajadora de su plantilla.

ARTÍCULO 35. FOMENTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL LABORAL

La asistencia a las actividades de formación de carácter obligatorio tendrá la consideración de trabajo efectivo y deberá realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral, estando las personas trabajadoras obligadas a realizar todas las acciones programadas por la empresa para su actualización o especialización, salvo causa suficientemente justificada. A tal efecto, las partes se someten al subsistema de formación profesional para el empleo regulado en la legislación vigente, así como al desarrollo de los planes sectoriales, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de dichos acuerdos.

La formación profesional se planificará anualmente y se publicará durante el primer trimestre para información de la plantilla, contando con la participación de la representación unitaria en su elaboración y seguimiento para mejorar los niveles de profesionalidad. Las empresas convocarán a la representación legal con antelación suficiente para facilitar esta participación efectiva, sufragando íntegramente el coste de las actividades necesarias para el desempeño de las funciones actuales o futuras tras un ascenso.

Cuando una actividad formativa no sea accesible para la totalidad del grupo profesional destinatario, la asignación de plazas se realizará mediante un proceso de selección basado en criterios objetivos. Asimismo, en caso de que la formación suponga un desplazamiento fuera de la isla de Gran Canaria, la empresa abonará los gastos justificados de viaje y las dietas correspondientes conforme a lo establecido en el presente convenio.

CAPÍTULO IX - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 36. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles funcionales enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel funcional o especialidad, pues toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional de este Convenio está obligada a efectuar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Los grupos profesionales aúnan profesiones, titulaciones exigidas para el desempeño de funciones y contenidos generales homogéneos de la prestación laboral a realizar en las empresas. Se subdividen en los niveles profesionales siguientes:

GRUPO A: Personal de Dirección y Técnico

NIVEL 1: Director o Directora de Área o Departamento

NIVEL 2: Máster Universitario (MECES 3) - Licenciatura o equivalente

NIVEL 3: Grado Universitario (MECES 2) - Diplomatura o equivalente

GRUPO B: Personal de Administración

NIVEL 1: Jefe o Jefa de Sección

NIVEL 2: Jefe o Jefa de Negociado

NIVEL 3: Oficial 1ª Administrativo

NIVEL 4: Oficial 2ª Administrativo

NIVEL 5: Auxiliar Administrativo

GRUPO C: Personal de Movimiento.

NIVEL 1: Personal de la Sala de Control y Gestión, de Inspección, de Mando Intermedio, y Jefes o Jefas de Tráfico

NIVEL 2: Conductor-Perceptor o Conductora-Perceptora

GRUPO D: Personal de Talleres y Mantenimiento

NIVEL 1: Encargado o Encargada General

NIVEL 2: Jefe o Jefa de Equipo

NIVEL 3: Oficial de 1ª NIVEL 4: Oficial de 2ª

NIVEL 5: Conductor o Conductora de Pruebas

NIVEL 6: Operario u Operaria de Tareas Básicas

ARTÍCULO 37. FUNCIONES PROFESIONALES

Todas las personas trabajadoras desempeñarán sus funciones con la mayor profesionalidad posible, conforme a parámetros razonables de respeto, amabilidad, consideración y eficiencia, acordes a las circunstancias del puesto de trabajo:

Grupo A, nivel 1: Director o Directora de Área o Departamento. Se incluye en este nivel a quienes, encontrándose en posesión de la titulación académica y experiencia exigidas por la empresa en cada caso, con propia iniciativa y dentro de los márgenes dictados por la Dirección General de la empresa, ejercen funciones de alto mando y organización, dirigiendo y coordinando un área funcional de la empresa, con la finalidad de lograr los objetivos que le sean encomendados.

Grupo A, nivel 2: Máster Universitario / (MECES 3) - Licenciatura o equivalente. Se incluye en este nivel a quienes, con propia iniciativa, encontrándose en posesión del correspondiente título académico, desempeñen funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación, en armonía con lo establecido en su contrato de trabajo y utilizando los medios de todo tipo que le sean facilitados por la empresa.

Grupo A, nivel 3: Grado Universitario / (MECES 2) - Diplomatura o equivalente. Se incluye en este nivel a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico, desempeñen funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación, en armonía con lo establecido en su contrato de trabajo, y utilizando los medios de todo tipo que le sean facilitados por la empresa.

Grupo B, nivel 1: Jefe o Jefa de Sección. Se incluye en este nivel a quienes, con iniciativa y responsabilidad propias, teniendo personal a su cargo y actuando a las órdenes de la Dirección de Área o Departamento,

desempeñan funciones de alto nivel al frente de uno de los grupos de actividad en que se estructuran los servicios administrativos o técnicos de la empresa.

Grupo B, nivel 2: Jefe o Jefa de Negociado. Se incluye en este nivel a quienes, con iniciativa y responsabilidad propia y actuando a las órdenes de la Jefatura de Sección, con o sin personal a su cargo, desempeña funciones de nivel medio y medio alto al frente de uno de los subgrupos de actividad en que se estructuran los servicios administrativos o técnicos de la empresa. Se asimila a este grupo y nivel el Cajero o la Cajera.

Grupo B, nivel 3: Oficial 1ª Administrativo. Se incluye en este nivel a quienes, siguiendo las directrices de la Jefatura de Negociado u otro mando de superior nivel, realiza con la máxima perfección tareas que requieren iniciativa, tales como contabilidad, despacho de correspondencia y otros trabajos propios de oficina.

Grupo B, nivel 4: Oficial 2ª Administrativo. Se incluye en este nivel a quienes, siguiendo las instrucciones de una persona que desempeña su trabajo en un nivel superior y contando con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida diligencia y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, como clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

Grupo B, nivel 5: Auxiliar Administrativo. Se incluye en este nivel a quienes, con conocimientos elementales de carácter administrativo, ayudan a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos, necesarios en una dependencia administrativa.

Grupo C, nivel 1: Personal de la Sala de Control y Gestión, de Inspección, de mando Intermedio y de Jefes y Jefas de Tráfico. Se incluye en este nivel al personal móvil que, bajo la dirección del mando superior correspondiente, tiene a su cargo la organización, gestión y control de los medios materiales y humanos que se les encomiende, tanto cuando actúan desde la Sala de Control y Gestión, como en las estaciones de guaguas o en la carretera.

Su misión básica consiste en hacer cumplir las previsiones del cuadro de servicios, en las condiciones establecidas en el mismo. Dispondrá de los recursos humanos, móviles y técnicos necesarios para ello. Resolverá sobre cuantas incidencias se produzcan en su ejecución, de acuerdo a los criterios establecidos por su mando orgánico. Formulará cuantas propuestas considere necesarias para la mejora del cuadro de servicios y/o a considerar para el del año siguiente.

Proporcionará a las personas usuarias de los servicios de la empresa la información que le soliciten y recepcionará las quejas que les pudieran formular, procurando la armonía deseable para lograr una solución satisfactoria.

Si realizando funciones de inspección detectara a una persona usuaria sin título de viaje, deberá comunicarlo al Conductor-Perceptor o la Conductora-Perceptora.

Grupo C, nivel 2: Conductor-Perceptor o Conductora-Perceptora. Es el personal móvil que, poseyendo las autorizaciones y demás requisitos habilitantes correspondientes, conduce las guaguas de la empresa para hacer efectiva la prestación del servicio público de transporte regular colectivo de viajeros y viajeras por carretera, que constituye la actividad de la empresa.

Como Personal de Conducción, su misión básica consiste en realizar el servicio asignado, cumpliendo su recorrido, respetando los horarios de salida y de paso establecidos, salvo excepciones suficientemente justificadas, facilitando a las personas usuarias la información que soliciten sobre el trayecto o ruta que realiza. Deberá cobrar el precio del viaje y expedir el billete de pago directo. También realizará la validación del resto de los títulos de viaje admitidos por la empresa, efectuando después las correspondientes liquidaciones de los importes recibidos.

Es el personal responsable de la custodia de la guagua y su equipamiento, durante la realización del servicio. Observará el cuadro de mandos del vehículo y demás instrumentos de ayuda a la conducción y si este indicara la existencia de avería, o está fuera detectada como consecuencia de su pericia profesional fruto de la experiencia, emitirá el parte de avería por los canales establecidos a tal fin. De igual forma, procederá en caso de accidente de tráfico, reseñando en el parte de accidente los datos necesarios y de interés para la correcta tramitación del siniestro.

Grupo D, nivel 1: Encargado o Encargada General. Es quien, bajo la dirección de la Jefatura de los Talleres, tiene a su cargo la organización de los medios materiales y humanos que se le encomienda, así como la responsabilidad del trabajo y seguridad del personal a su cargo.

Grupo D, nivel 2: Jefe o Jefa de Equipo: Es quien, bajo la dirección del Encargado o la Encargada General y tomando parte personal en el trabajo, dirige y coordina un grupo de personas, integrado por un número máximo de 10 personas trabajadoras, clasificadas en los niveles 3, 4, 5 y 6 del mismo grupo profesional.

Grupo D, nivel 3: Oficial de 1ª. Se incluye en este nivel a quienes con total dominio de su especialidad en los oficios del taller de reparación y conservación de guaguas, realiza los trabajos de reparación y de mantenimiento de las guaguas de la empresa, con la perfección y el rendimiento adecuado en su ejecución, así como con la máxima racionalización del material utilizado. Cumplimentará la documentación necesaria para el correcto control del Taller.

Grupo D, nivel 4: Oficial de 2ª. Se incluye en este nivel a quienes, con dominio de su especialidad en los oficios del taller y con conocimientos teóricos-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Grupo D, nivel 5: Conductor o Conductora de Pruebas: Se incluye en este nivel a quienes, poseyendo el carné de conducir necesario y actuando bajo las instrucciones de la persona responsable del taller, conducirá las guaguas de la empresa durante la realización de las pruebas mecánicas en carretera. También hará los traslados de las guaguas para la correspondiente inspección técnica de vehículos (ITV) periódica, así como los de las guaguas de sustitución conforme se le indique y los de la correspondiente a la retirada de la guagua sustituida.

Grupo D, nivel 6: Operario u Operaria de Funciones Básicas. Se incluye en este nivel a quienes, bajo las directrices de personal clasificado en un nivel superior, realizan trabajos elementales para los que no se requiere una cualificación profesional mínima.

ARTÍCULO 38. FUNCIONES Y ESPECIFICIDADES DEL GRUPO DE ACCESO DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN

Para dotar a las empresas de recursos que les permita racionalizar y optimizar la gestión del tiempo de trabajo conforme a su libertad de organización productiva y técnica, se podrá constituir un Grupo de Acceso del Personal de Conducción que estará integrado exclusivamente y con carácter transitorio por conductores perceptores o conductoras perceptoras de nuevo ingreso.

De acuerdo con la naturaleza no limitativa de la clasificación profesional y funcional de este convenio, la creación y provisión de este agrupador funcional de acceso, será facultad exclusiva de cada empresa, atendiendo a sus necesidades y volumen de actividad, sin que suponga la obligación de su implementación, si la organización no lo requiere.

Este agrupador funcional, favorecerá complementariamente a contar con una adaptación progresiva que mejorará el conocimiento de las rutas y las habilidades profesionales específica del sector de actividad bajo parámetros de seguridad y salud laboral. La gestión de este grupo se orientará a dar respuesta a circunstancias de producción imprevistas y a contribuir a reducir las horas extraordinarias y sus efectos negativos en la creación de puestos de trabajo, respetando en todo caso los límites legales de la distribución de la jornada.

La permanencia en este grupo o agrupador funcional se extenderá desde el día de su incorporación hasta alcanzar un máximo de veinte (20) meses de trabajo efectivo, realizando su trabajo conforme a las especificidades respecto a la jornada laboral diaria discontinua y a las consideraciones particulares establecidas a estos efectos, en el capítulo sobre medidas para la flexibilización del tiempo de trabajo recogidas en este Convenio, período tras el cual el personal se integrará plenamente en el régimen ordinario de la plantilla.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada, en su caso, de la constitución de este grupo y de los criterios de gestión aplicados.

ARTÍCULO 39. MOVILIDAD PROFESIONAL POR SUPRESIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Cuando debido a la evolución organizativa o productiva la empresa se amortice algún puesto de trabajo de su organización, la empresa procurará la recolocación preferente, siempre que exista vacante adecuada para mantener el empleo de la persona que ocupaba dicho puesto ubicándole en otro puesto de trabajo acorde con sus capacidades y habilidades profesionales. A estos efectos, la actual estructura de grupos profesionales fijada en este convenio colectivo no podrá tener efectos limitativos para establecer la recolocación profesional. La empresa proporcionará a la persona afectada una formación adecuada al nuevo desempeño, e informará a la representación unitaria.

Se establece que, en ningún caso, dicho cambio funcional podrá significar una disminución de las retribuciones económicas percibidas en el anterior puesto de trabajo que venía desempeñando la persona afectada, y si la recolocación fuese en un nivel funcional inferior, el excedente retributivo salarial quedará como un complemento "ad personam" compensable y absorbible.

CAPÍTULO X - MEDIDAS PARA LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 40. JORNADA LABORAL DIARIA DISCONTINUA Y SU CÓMPUTO

1- La jornada laboral de las personas trabajadoras que en su caso integren el Grupo de Acceso del Personal de Conducción previsto en el artículo 38 de este convenio, será de 39 horas semanales, de promedio superior a la semana, con un máximo de entre 2 y 3 semanas por período. Su cómputo se ajustará a lo previsto en la regla del apartado 4 de este artículo y su desarrollo diario se hará de forma discontinua, con dos días de descanso semanal y el descanso diario legalmente establecido, en turnos de mañana, tarde y noche.

2- La jornada diaria se distribuirá de tal manera que tenga una duración mínima de tres horas y máxima en nueve horas, con una sola pausa. Dicha pausa no podrá tener una duración inferior a dos horas. Atendiendo a esta última condición, cuando la empresa establezca una pausa de duración inferior a dos horas, se considerará que el trabajo ha sido realizado en jornada continua.

3- El cómputo superior a la semana referido en el apartado 1 de este artículo, se establece considerando el número de semanas que cada empresa utiliza para el cálculo del abono en nómina de los conceptos salariales de devengo variable, con un máximo de 5 semanas, conforme a la siguiente regla:

• Para los meses en que se tome en cuenta 4 semanas, ciento cincuenta horas (156), computables en 2 períodos de 2 semanas cada uno (78 horas + 78 horas).

• Y para los meses en que se tome en cuenta 5 semanas, ciento noventa y cinco horas con treinta minutos (195), computándose en un período de 2 semanas más otro período de 3 semanas (78 horas + 117 horas).

Este cómputo se entiende sin perjuicio de la facultad empresarial de distribución de la jornada prevista en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 41. CONSIDERACIONES PARTICULARES

1. Hasta tanto no se incorporen al sistema de contratación de jornada continuada, se establecerá una residencia laboral provisional para las personas integrantes del Grupo de Acceso del Personal de Conducción.

2. El personal adscrito al Grupo de Acceso del Personal de Conducción disfrutará de un período de descanso semanal de dos días, debiendo recaer en un domingo al menos, uno de cada cuatro semanas, así como recaer en un sábado, al menos, uno de cada ocho semanas que coincida con el descanso dominical, procurando establecer la distribución equitativa de los turnos de trabajo.

3. En la jornada anterior a su descanso semanal, la jornada diaria concluirá antes de las 24:00 horas. En la jornada anterior, al descanso mínimo de un sábado cada ocho semanas, al descanso mínimo garantizado de un domingo cada 4 semanas, al inicio de vacaciones o permiso remunerado, la jornada diaria concluirá antes de las 22:00 horas. En ambos casos la Empresa procurará que finalicen la jornada antes de las horas establecidas anteriormente, tomando en consideración las particularidades acordadas en materia de conciliación familiar.

4. El personal adscrito al Grupo de Acceso del Personal de Conducción, lo abandonará cuando alcance los 20 meses de antigüedad en la empresa. La salida de la persona trabajadora de integrante de este Grupo se hará efectiva el primer lunes después de cerrado el período del cómputo de los conceptos variables del mes en que cumplió los 19 meses de antigüedad, conforme se detalló en el apartado 4 del artículo anterior.

CAPÍTULO XI - TIEMPO DE TRABAJO, HORARIO Y DESCANSO.

ARTÍCULO 42. JORNADA LABORAL CONTINUA

42.1 Jornada semanal.

La jornada semanal de cada grupo profesional será la siguiente:

Grupo A: 74 horas bisemanales

Grupo B: 74 horas bisemanales

Grupo C: 39 horas semanales

Grupo D: 38 horas semanales

En particular, para el Grupo profesional C y el Grupo profesional D se establece el siguiente régimen de cuatro turnos: mañana, tarde, medio nocturno o nocturno

42.1 Jornada diaria.

El cómputo de la jornada será diario. A estos efectos, la jornada diaria computable será el resultado de dividir la jornada semanal ordinaria entre el número de días de trabajo programados para cada semana.

42.3 Regulación específica de jornada para el Grupo C:

Cuando no resulte de aplicación las condiciones de trabajo establecidas en el anterior CAPÍTULO X de este convenio colectivo, que prevalecerán sobre lo dispuesto en este capítulo, la jornada laboral diaria de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio colectivo se realizará de forma continuada, en cuatro turnos: mañana, tarde, medio nocturno y nocturno.

El tiempo diario adicional que realice el Conductor-Perceptor o la Conductora-Perceptora, con motivo de la necesidad de terminar en el mismo sitio donde empezó, según fuese el caso, tendrá la consideración de hora estructural en cómputo diario. A estos efectos, la jornada laboral diaria se programará de modo que no se planificarán asignaciones que supongan el inicio de nuevas rutas tras rebasar la jornada mínima arriba reseñada, exceptuando las que supongan necesariamente retornar al lugar de inicio o comienzo de jornada. Se cumplirá según la distribución, horarios y descansos que se fijen en el Calendario Laboral, que forman el Cuadrante de Servicios de la empresa, conforme a las previsiones del Capítulo XII de este convenio colectivo.

Las empresas garantizan que todo el Personal de Movimiento librará, al menos, uno de cada cuatro domingos, computados en ciclos de 28 días naturales continuos, con independencia del servicio que tenga asignado cada persona.

ARTÍCULO 43. ACTIVIDAD PREVIA Y POSTERIOR. TOMA Y DEJE DEL VEHÍCULO.

En consonancia a los usos y costumbres del sector para el denominado Toma y Deje del vehículo, se establece que los Conductores-Perceptores y las Conductoras- Perceptoras, deberán encontrarse a disposición de la empresa, en el puesto de trabajo, por cuanto resultan necesarias las correspondientes supervisiones, tanto preparatorias como posteriores, una vez finalizada la asignación, que, siendo ajenas a la prestación efectiva del servicio, son tiempo de trabajo y están principalmente destinadas a la seguridad y continuidad de la actividad. Debido a las singularidades de cada asignación encomendada, estas supervisiones presentan una distribución y duración irregular que se estima en un cómputo global de hasta 100 minutos de promedio semanal, exceptuándose del cómputo de jornada efectiva ordinaria, para cuya remuneración mensual se establece el valor existente en las empresas afectadas, conforme a las condiciones convencionales o usos y costumbres con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, y sin que por ello, pueda resultar inferior al valor de la hora ordinaria conforme a la tabla salarial del Capítulo XIV de este convenio, actualizada al momento de la realización del trabajo.

En las empresas en las que ya se viene abonando un plus o complemento específico por Toma y Deje, el importe establecido a tal fin quedará sujeto a la compensación y absorción salarial.

Son tareas previas, por ejemplo:

1. Esperar a la confirmación del vehículo asignado

2. Abrir la guagua y poner en marcha el motor.

3. Encender el equipamiento de abordo y realizar la toma de servicio mediante clave personal de acceso, para registrar el inicio de jornada.

4. Insertar la tarjeta del tacógrafo o disco-diagrama.

5. Observar el estado de niveles y alertas del cuadro de mandos de la guagua.

6. Comprobar que no se aprecia ninguna circunstancia adversa que pueda impedir el normal funcionamiento del vehículo.

7. Comprobar que el vehículo dispone de toda la documentación necesaria y los elementos de seguridad.

Son tareas posteriores, por ejemplo:

1. Llevar la guagua al finalizar el servicio, al punto de repostaje de la cochera.

2. Observar el estado de niveles y alertas del cuadro de mandos de la guagua.

3. Comprobar que no se aprecia ninguna circunstancia adversa que pueda impedir el normal funcionamiento del vehículo.

4. Extraer la tarjeta del tacógrafo o disco-diagrama.

5. Apagar el motor y cerrar las ventanas.

6. Apagar equipos de abordo y realizar fin de servicio. 7. Cerrar puertas de la guagua.

ARTÍCULO 44. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las empresas del sector se comprometen a distribuir el trabajo individual de tal forma que las personas trabajadoras lo puedan realizar sin exceder la duración máxima de su jornada ordinaria de trabajo, establecida en el artículo 42, de este convenio.

Cuando, no obstante, fuera necesaria su realización, que será voluntaria, la persona trabajadora que realice horas extraordinarias podrá optar, dentro de la semana siguiente, entre la compensación con un tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o recibir la remuneración económica, que resulte de la tabla salarial actualizada al momento de la realización del trabajo. Si la persona trabajadora no comunica a la empresa que opta por la referida compensación, se entenderá que ha optado por la retribución económica.

Este sistema de compensación resultará subsidiario, si la empresa estableciera otro método por razón de sus especificidades y conforme la facultad empresarial de distribución de la jornada prevista en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 45. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

De acuerdo con las previsiones del Real Decreto de 21 de septiembre de 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural las siguientes:

• Las necesarias para cubrir servicios por ausencias imprevistas.

• Las necesarias para atender períodos punta de producción.

• Las necesarias para acometer reparaciones urgentes.

Se abonará la cantidad cuyo importe, resulte no inferior, según el valor de la hora ordinaria de la tabla salarial para 2026 del Capítulo XIV, actualizada al momento de la realización del trabajo.

La persona trabajadora que hubiera realizado horas extraordinarias de carácter estructural al menos durante seis de los once meses inmediatos anteriores al mes del disfrute de sus vacaciones anuales, atendiendo al calendario de planificación anual de vacaciones, percibirá, en la nómina del mes siguiente al del disfrute de sus vacaciones, el importe que resulte del promedio mensual de las cantidades que cobró, por dicho concepto en el referido período de once meses computables.

CAPÍTULO XII - RÉGIMEN DE ASIGNACIÓN Y RESIDENCIA LABORAL

ARTÍCULO 46. CUADRANTE DE SERVICIOS - CALENDARIO LABORAL

Acogiendo y aplicando la costumbre del sector al respecto, y observando los términos y definiciones previstos, tanto en el artículo 34.6 del E.T. sobre la elaboración por la empresa del calendario laboral, como lo establecido en este convenio colectivo, cada empresa deberá disponer de un Cuadrante de los Servicios de la Concesión,

en el que estarán integrados todos los servicios diarios que deba cubrir para realizar la totalidad de las expediciones programadas anualmente y para atender las sustituciones surgidas por ausencias del personal, así como el establecimiento del sistema rotativo de turnos y descansos del personal para un ciclo anual, complementado con un sistema de asignaciones diarias, cuando fuese necesario, que se publicará con al menos 72 horas de antelación.

Conforme a lo anterior, se establece el siguiente glosario de términos de carácter informativo, cuya terminología es meramente enunciativa, no limitativa y no supone ni condiciona la obligación de tenerlos provistos o implementados en el sistema de elaboración del calendario o cuadrante laboral en las empresas afectadas por este convenio, quedando preservada, en todo caso, sus facultades, decisiones, capacidades organizativas y de gestión exclusiva de su plantilla:

- Servicio: La concreción de la jornada laboral

- Personal de movimiento o personal móvil: Lo conforma las personas adscritas al nivel profesional de Conductor-Perceptor / Conductora-Perceptora.

ARTÍCULO 47. RESIDENCIA LABORAL DEL PERSONAL MOVIL

A los efectos de este convenio colectivo, se considera residencia laboral del Personal de Conducción la del lugar que se corresponde con el sitio dónde el conductor-perceptor o la conductora-perceptora recoge, cada día, al iniciar su jornada laboral, la guagua del servicio que tiene asignado y que, por lo general, coincide con una de las cocheras de la empresa.

ARTÍCULO 48. CAMBIO DE RESIDENCIA

Telemáticamente, cada mes, el Personal de Conducción podrá solicitar, su cambio de residencia, fijando un orden de preferencia. que podrá ser pactado o consensuado con la representación unitaria.

CAPÍTULO XIII - VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 49. VACACIONES ANUALES

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de TREINTA DÍAS HÁBILES que, se incrementará a razón de un día natural adicional por cada cinco años de antigüedad en la empresa hasta un máximo de cinco días naturales adicionales. Para su disfrute, se observarán las normas siguientes:

1. La planificación de las vacaciones periódicas conformará el calendario o cuadro de vacaciones anuales y se conocerá antes del día 31 de diciembre del año anterior.

2. El disfrute de las vacaciones se iniciará el día primero del mes establecido, debiendo hacerse de forma continua y comprendiendo la totalidad de los días naturales correspondientes en función de la antigüedad en la empresa, salvo cuando la fecha de inicio asignada coincida con el descanso semanal de la persona trabajadora, en cuyo caso se retrasará hasta la fecha del primer día siguiente al de la finalización de dicho descanso.

3. No obstante, lo previsto en el apartado anterior, quienes tengan derecho a disfrutar días adicionales de vacaciones, podrán sustituirlos por días hábiles de libre disposición a disfrutar en otro período del año en armonía con las necesidades de su empresa, atendiendo a la siguiente regla:

- Entre 5 y menos de 10 años de antigüedad, 1 día hábil.

- Entre 10 y menos de 15 años de antigüedad, 2 días hábiles.

- Entre 15 y 20 años de antigüedad, 3 días hábiles.

- Más de 20 años de antigüedad, 4 días hábiles.

Dado el carácter voluntario de esta opción, para acogerse a ella será necesario que la persona trabajadora interesada presente una solicitud antes del día 20 del mes anterior al de la fecha establecida para el inicio del disfrute de sus vacaciones, indicando que opta por disfrutar los días adicionales de vacaciones que le resten en otro momento del año.

4. El calendario o cuadro de vacaciones para el personal con nivel profesional de Conductor-Perceptor o Conductora-Perceptora, será confeccionado conjuntamente entre la Empresa y la representación unitaria.

ARTÍCULO 50. LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LAS VACACIONES DEL AÑO EN CURSO

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, cuando la persona trabajadora permanezca más de tres meses en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente, el periodo de disfrute de las vacaciones pendientes se fijará a partir de los dos meses siguientes a la fecha del alta médica. Si ésta tuviera lugar en los dos últimos meses del año, el disfrute del periodo vacacional deberá realizarse dentro del primer trimestre del año siguiente.

Cuando el alta médica se produzca dentro de los primeros diez días del periodo vacacional fijado, se desplaza el inicio del cómputo de las vacaciones hasta el día inmediato siguiente al de la fecha del alta médica.

Cuando el período fijado en el cuadro de vacaciones anuales de la empresa coincida con una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48º del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida, total o parcialmente, con una incapacidad temporal derivada de contingencia distinta a las señaladas en el párrafo anterior e impida que una persona trabajadora las disfrute dentro del año natural correspondiente, la persona trabajadora afectada podrá disfrutar sus vacaciones una vez haya finalizado su situación de incapacidad temporal siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del 31 de diciembre del año al que correspondían las vacaciones que se vieron afectadas.

ARTÍCULO 51. LICENCIAS Y PERMISOS REMUNERADOS.

1) Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, mediante solicitud y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos remunerados:

a) 10 días hábiles por fallecimiento de su cónyuge, pareja de hecho, hija, hijo, nieto o nieta.

b) 5 días hábiles en caso de fallecimiento de madre, padre, hermana o hermano.

c) 3 días hábiles por fallecimiento de suegra, suegro, y nuera o yerno.

d) 2 días hábiles en caso de fallecimiento de abuelo, abuela, tío, tía, sobrino, sobrina, cuñado o cuñada, que, como norma general, se concederán a partir del día siguiente al fallecimiento.

e) 2 días por fallecimiento de abuelo o abuela de su cónyuge.

f) 1 día hábil por fallecimiento de cónyuge de su tío o de su tía.

g) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho.

h) 5 días hábiles anuales, como máximo, por asuntos propios, proporcionales al tiempo en situación de alta en la empresa dentro del año en curso y excluyendo en la determinación de su devengo, todos los períodos de suspensión del contrato dentro del año natural.

i) 5 días de permiso retribuido en caso de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario u hospitalario, del cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de necesidad al respecto, la persona trabajadora podrá solicitar que se le amplíe la duración sin derecho a recibir retribución alguna por los días que excedan de los 5 previstos al inicio del presente apartado.

j) 1 día hábil en el caso de primera comunión o boda de hijo o hija.

k) 1 día hábil por traslado del domicilio habitual.

l) 3 días hábiles por acogimiento provisional de menor de 12 años. Dicho acogimiento debe reunir los requisitos formales que nuestra legislación exige en estos supuestos y estar reglamentariamente autorizado.

m) 4 días hábiles al año para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e inesperados relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, pudiendo ser utilizado por horas, todo ello, conforme al Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en el artículo 37º.3.b bis) del Estatuto de los Trabajadores y en cumplimiento de lo previsto en su párrafo final, cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla de Gran Canaria con motivo del hecho causante del permiso retribuido, el correspondiente plazo establecido en este artículo se incrementará en dos días naturales.

Los supuestos arriba expuestos para las licencias y permisos remunerados deberán ser comunicados por la persona trabajadora a la empresa, con carácter previo, salvo excepciones por circunstancias muy justificadas. En todo caso, se procederá a su justificación a la mayor brevedad posible, sujeto a sanción si procediese con engaño.

En caso de que el fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora se produjera durante el período del disfrute de sus vacaciones, se prolongará su duración durante el número de días correspondiente según lo establecido en este artículo para cada situación.

En caso de que la persona trabajadora este disfrutando de su descanso semanal, el permiso por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado comenzará a disfrutarse el primer día laborable tras finalizar su descanso.

Se entiende que, en su caso, los días de permiso remunerado se computan desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

2) Normas sobre los días hábiles de libre disposición y asuntos propios:

Los días hábiles de libre disposición o los días de asuntos propios que no hayan sido disfrutados en el año al que correspondan, serán compensados económicamente en la nómina de enero del año siguiente, con la cantidad de 90,00 euros por cada día hábil de libre disposición o de asuntos propios no disfrutado, en concepto de compensación por su contribución personal y directa a una mayor productividad de la empresa.

ARTÍCULO 52. EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Sin perjuicio del derecho a obtener la excedencia voluntaria regulada en la normativa laboral, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio tienen derecho a solicitar y obtener una excedencia o un permiso no remunerado.

1. Las excedencias que se regulan en el presente artículo se concederán atendiendo a las circunstancias de la persona solicitante y conforme a la siguiente clasificación:

a) Con reserva del puesto de trabajo y mantenimiento del cómputo de la antigüedad.

b) Con reserva del puesto de trabajo sin cómputo de la antigüedad

c) Con derecho preferente de reingreso en vacantes de igual nivel profesional.

1.1 Excedencias con reserva del puesto de trabajo y mantenimiento del cómputo de la antigüedad:

A) FORZOSA. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical que motivó su concesión.

B) PARA EL CUIDADO DE HIJO E HIJA Y OTROS FAMILIARES.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la de los efectos de la resolución judicial o administrativa. El reingreso deberá ser solicitado con, al menos, UN MES de antelación al vencimiento del periodo de excedencia.

Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias contempladas en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras.

No obstante, si dos o más personas de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización o funcionamiento.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. El reingreso deberá ser solicitado con, al menos, UN MES de antelación al vencimiento del periodo de excedencia disfrutado.

1.2 Excedencia con reserva del puesto de trabajo, sin cómputo de la antigüedad:

VOLUNTARIA. La persona trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, sin derecho al cómputo de antigüedad durante su vigencia, por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años. Si la duración es inferior al plazo máximo previsto, la misma puede ser prorrogada las veces que sea necesario hasta el tope máximo de 5 años, solicitándolo con treinta días de antelación. Este derecho a la excedencia por 5 años, sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de una excedencia anterior.

El reingreso deberá ser solicitado con UN MES de antelación al vencimiento del periodo de excedencia en curso. La persona trabajadora se incorporará a la residencia laboral que tenía asignada cuando le fue concedida la excedencia.

Si la Empresa cubriera la vacante producida por el trabajador o trabajadora en situación de excedencia, deberá hacerlo mediante la contratación de duración determinada por sustitución de persona trabajadora del artículo 15º.1º del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que para dicha vacante exista una lista de personas seleccionadas o preseleccionadas pendientes de ingreso, se contratará para su sustitución a quien corresponda por orden de lista.

1.3 Excedencia con derecho preferente a reingreso en vacante del nivel profesional:

ESPECIAL. Transcurridos los cinco años de la excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo regulada en el apartado anterior, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar una excedencia especial, hasta llegar a los diez años de duración máxima acumulada en ambas situaciones, con las siguientes condiciones:

a) Deberá contar, al menos, con una antigüedad en la empresa de cinco años, sin computar los períodos de excedencia.

b) En la situación de esta excedencia especial, es decir a partir del quinto año, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel profesional que hubiera o se produjera en la empresa.

c) No obstante, lo anterior, si desea reincorporarse, deberá presentar una solicitud al respecto, con dos meses de antelación al vencimiento de la excedencia especial. De lo contrario, se entenderá que renuncia a la reincorporación.

2. Los permisos no retribuidos, podrán solicitarse por quienes cuenten con una antigüedad de seis meses y la empresa no podrá denegarlos cuando se cumpla este requisito, salvo por necesidades organizativas o productivas debidamente justificadas. La duración mínima será de seis días y la máxima de seis meses.

Este derecho no podrá ejercerse más de una vez por año natural y no afectará a ninguno de los efectos de la antigüedad en la empresa. Una vez terminada la duración de este permiso, la persona trabajadora podrá acogerse a la excedencia voluntaria prevista en el anterior apartado 1.2 de este artículo.

Cuando se produzca el fallecimiento en el extranjero de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta 6 días, acumulable al permiso por fallecimiento previsto en el artículo 51.1 del presente convenio colectivo.

Sin perjuicio de cualquiera de los otros derechos que asisten a las trabajadoras, recogidos o no en este convenio, cuando fuese necesario para solventar una situación de peligro para la integridad física de la mujer trabajadora víctima de violencia doméstica se concederá una licencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo, que se hará efectiva a las 24 horas de solicitarse, por el tiempo necesario para solventar la situación de peligro. El reingreso a su puesto de trabajo en la empresa será inmediato, una vez solicitado por la trabajadora.

CAPÍTULO XIV - CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 53. RETRIBUCIONES

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas.

Sin perjuicio a las reglas legales de prevalencia retributiva y la de las sucesivas actualizaciones salariales anuales que resulten aplicables según lo establecido en el presente Capítulo, la retribución bruta a percibir por las personas trabajadoras que realicen sus funciones laborales en jornada a tiempo completo y conforme al grupo, clasificación, nivel y/o especialidad profesional del CAPÍTULO IX de este convenio, será la siguiente:

1) Retribución fija, de devengo mensual: Está integrada por todos aquellos conceptos retributivos cuya denominación y cuantía se expresan, para cada grupo y nivel profesional en la Tabla Salarial para el año 2026 que se establece en este artículo, con sus importes debidamente actualizados cada año, más el incremento personal por antigüedad del artículo 55, ambos de este convenio colectivo.

Retribuye la unidad de tiempo de trabajo de una jornada laboral ordinaria y sus respectivas cuantías que, se abonarán de conformidad con los importes actualizados de la Tabla Salarial que resulte de la actualización aplicable en cada momento.

2) Retribución variable, de devengo circunstancial: Se incluye en este apartado aquellos conceptos retributivos previstos, definidos, cuantificados y regulados en los artículos 56 a 60 de este convenio colectivo.

Retribuye o compensa la realización de un trabajo diferenciado por las particularidades contempladas en cada uno de los referidos artículos y se paga en la nómina del mes inmediato siguiente a aquel en que se realiza, permitiéndose computar en períodos que se extiendan hasta 5 semanas.

Este sistema de cómputo de devengo y de compensación resultará subsidiario, si la empresa estableciera otro método por razón de sus especificidades, quedando preservada, en todo caso, sus facultades, decisiones, capacidades organizativas y de gestión exclusiva de su plantilla.

3) Retribución fija, de devengo periódico superior al mes: Se incluye en este apartado las pagas extraordinarias establecidas en los artículos 61 y 62 de este convenio colectivo.

4) Regla común de proporcionalidad: Cuando concurra en la persona trabajadora una particularidad de reducción de jornada, jubilación parcial, trabajo en jornada a tiempo parcial o de análoga naturaleza, se percibirá la retribución proporcional que corresponda según resulte en cada caso.

5) Tabla salarial provisional para el año 2026

Desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, se aplicará la Tabla Salarial provisional que se recoge a continuación. Al finalizar dicha anualidad, se comparará el IPC anual estatal con el de Canarias, tomando como referencia el valor más elevado. Si dicho índice superase el 2 %, se practicará una revisión salarial exclusivamente por la diferencia excedente de dicho porcentaje. Los atrasos generados se abonarán en el mes de febrero de 2027. Tales incrementos se consolidarán en la tabla salarial resultante para el año 2027.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026 - JORNADA A TIEMPO COMPLETO (SIN ANTIGÜEDAD)

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				RETRIBUCION MENSUAL								RETRIBUCION DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES				SALARIO ANUAL - DESGLOSE			SALARIO ANUAL
GRUPO		NIVEL	CATEGORIA	Salario Base	Plus de Calidad y Cantidad	Toma y Deje	Quebrando de Moneda	Plus de Disponibilidad	Plus de Productividad y Asistencia (*)	Plus de Transporte	TOTAL MENSUAL *[a]*	Salario Base Paga Extra	Complemento Paga Extra	IMPORTE PAGA EXTRA *[b]*	IMPORTE Bolsa Vacacines (*) *[c]*	*[a] x 12*	*[b] x 4*	*[c] x 1*	
Grupo A	Personal de Dirección y Técnico	Nivel 1	Director o Directora de Area o Departamento	1.500,00 €	950,00 €	0,00 €	0,00 €	1.050,00 €	100,00 €	140,00 €	3.740,00 €	1.500,00 €	730,00 €	2.230,00 €	1.460,00 €	44.880,00 €	8.920,00 €	1.460,00 €	**55.260,00 €**
		Nivel 2	Máster Universitario / (MECES 3) Licenciatura o equivalente	1.300,00 €	800,00 €	0,00 €	0,00 €	200,00 €	100,00 €	140,00 €	2.540,00 €	1.300,00 €	730,00 €	2.030,00 €	1.460,00 €	30.480,00 €	8.120,00 €	1.460,00 €	**40.060,00 €**
		Nivel 3	Grado Universitario / (MECES 2) Diplomatura o equivalente	1.000,00 €	700,00 €	0,00 €	0,00 €	85,00 €	100,00 €	140,00 €	2.025,00 €	1.000,00 €	730,00 €	1.730,00 €	1.460,00 €	24.300,00 €	6.920,00 €	1.460,00 €	**32.680,00 €**
Grupo B	Personal de Administración	Nivel 1	Jefe o Jefa de Sección	1.000,00 €	900,00 €	0,00 €	0,00 €	200,00 €	100,00 €	140,00 €	2.340,00 €	1.000,00 €	730,00 €	1.730,00 €	1.460,00 €	28.080,00 €	6.920,00 €	1.460,00 €	**36.460,00 €**
		Nivel 2	Jefe o Jefa de Negociado	950,00 €	700,00 €	0,00 €	0,00 €	50,00 €	100,00 €	140,00 €	1.940,00 €	950,00 €	730,00 €	1.680,00 €	1.460,00 €	23.280,00 €	6.720,00 €	1.460,00 €	**31.460,00 €**
		Nivel 3	Oficial 1ª Administrativo	900,00 €	685,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	1.825,00 €	900,00 €	730,00 €	1.630,00 €	1.460,00 €	21.900,00 €	6.520,00 €	1.460,00 €	**29.880,00 €**
		Nivel 4	Oficial 2ª Administrativo	530,00 €	390,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	1.160,00 €	530,00 €	730,00 €	1.260,00 €	1.460,00 €	13.920,00 €	5.040,00 €	1.460,00 €	**20.420,00 €**
		Nivel 5	Auxiliar Administrativo	510,00 €	345,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	1.095,00 €	510,00 €	730,00 €	1.240,00 €	1.460,00 €	13.140,00 €	4.960,00 €	1.460,00 €	**19.560,00 €**
Grupo C	Personal de Movimiento	Nivel 1	Personal de la Sala de Control y Gestión, de Inspección, Mando Intermedio y Jefe o Jefa de Tráfico	1.000,00 €	790,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	2.030,00 €	1.000,00 €	730,00 €	1.730,00 €	1.460,00 €	24.360,00 €	6.920,00 €	1.460,00 €	**32.740,00 €**
		Nivel 2	Conductor-Perceptor Conductora-Perceptora	900,00 €	610,00 €	140,00 €	120,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	2.010,00 €	900,00 €	730,00 €	1.630,00 €	1.460,00 €	24.120,00 €	6.520,00 €	1.460,00 €	**32.100,00 €**
Grupo D	Personal de Talleres y Mantenimiento	Nivel 1	Encargado o Encargada General	975,00 €	610,00 €	0,00 €	0,00 €	50,00 €	100,00 €	140,00 €	1.875,00 €	975,00 €	730,00 €	1.705,00 €	1.460,00 €	22.500,00 €	6.820,00 €	1.460,00 €	**30.780,00 €**
		Nivel 2	Jefe o Jefa de Equipo	935,00 €	610,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	1.785,00 €	935,00 €	730,00 €	1.665,00 €	1.460,00 €	21.420,00 €	6.660,00 €	1.460,00 €	**29.540,00 €**
		Nivel 3	Oficial de 1ª	900,00 €	600,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	1.740,00 €	900,00 €	730,00 €	1.630,00 €	1.460,00 €	20.880,00 €	6.520,00 €	1.460,00 €	**28.860,00 €**
		Nivel 4	Oficial de 2ª	880,00 €	590,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	1.710,00 €	880,00 €	730,00 €	1.610,00 €	1.460,00 €	20.520,00 €	6.440,00 €	1.460,00 €	**28.420,00 €**
		Nivel 5	Conductor o Conductora de Pruebas	560,00 €	280,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	1.080,00 €	560,00 €	730,00 €	1.290,00 €	1.460,00 €	12.960,00 €	5.160,00 €	1.460,00 €	**19.580,00 €**
		Nivel 6	Operario u Operaria de Tareas Básicas	560,00 €	280,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,00 €	140,00 €	1.080,00 €	560,00 €	730,00 €	1.290,00 €	1.460,00 €	12.960,00 €	5.160,00 €	1.460,00 €	**19.580,00 €**

(*) **La cuantía establecida en la tabla inicial para este concepto retributivo queda excluida de la aplicación de la cláusula de revisión y actualización salarial prevista en este convenio, permaneciendo inalterable durante toda su vigencia**

Tabla Desglose - PLUS DE CALIDAD Y CANTIDAD - JORNADA COMPLETA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				TABLA DESGLOSE				TOTAL
GRUPO		NIVEL	CATEGORIA	Jornada continua	Prima C.P. Prima Oficina Prima Taller	Premio Inspección	Habilitación	
Grupo A	Personal de Dirección y Técnico	Nivel 1	Director o Directora de Area o Departamento	0,00 €	150,00 €	0,00 €	800,00 €	**950,00 €**
		Nivel 2	Máster Universitario / (MECES 3) Licenciatura o equivalente	0,00 €	100,00 €	0,00 €	700,00 €	**800,00 €**
		Nivel 3	Grado Universitario / (MECES 2) Diplomatura o equivalente	0,00 €	100,00 €	0,00 €	600,00 €	**700,00 €**
Grupo B	Personal de Administración	Nivel 1	Jefe o Jefa de Sección	0,00 €	100,00 €	0,00 €	800,00 €	**900,00 €**
		Nivel 2	Jefe o Jefa de Negociado	0,00 €	100,00 €	0,00 €	600,00 €	**700,00 €**
		Nivel 3	Oficial 1ª Administrativo	0,00 €	100,00 €	0,00 €	585,00 €	**685,00 €**
		Nivel 4	Oficial 2ª Administrativo	0,00 €	70,00 €	0,00 €	320,00 €	**390,00 €**
		Nivel 5	Auxiliar Administrativo	0,00 €	70,00 €	0,00 €	275,00 €	**345,00 €**
Grupo C	Personal de Movimiento	Nivel 1	Personal de la Sala de Control y Gestión, de Inspección, Mando Intermedio y Jefe o Jefa de Tráfico	0,00 €	0,00 €	100,00 €	690,00 €	**790,00 €**
		Nivel 2	Conductor-Perceptor / Conductora-Perceptora	60,00 €	70,00 €	0,00 €	480,00 €	**610,00 €**
Grupo D	Personal de Talleres y Mantenimiento	Nivel 1	Encargado o Encargada General	0,00 €	100,00 €	0,00 €	510,00 €	**610,00 €**
		Nivel 2	Jefe o Jefa de Equipo	0,00 €	100,00 €	0,00 €	510,00 €	**610,00 €**
		Nivel 3	Oficial de 1ª	0,00 €	100,00 €	0,00 €	500,00 €	**600,00 €**
		Nivel 4	Oficial de 2ª	0,00 €	90,00 €	0,00 €	500,00 €	**590,00 €**
		Nivel 5	Conductor o Conductora de Pruebas	0,00 €	70,00 €	0,00 €	210,00 €	**280,00 €**
		Nivel 6	Operario u Operaria de Tareas Básicas	0,00 €	70,00 €	0,00 €	210,00 €	**280,00 €**

GLOSARIO DE COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS DE LAS TABLAS SALARIALES

A) Indemnizaciones y suplidos de naturaleza extrasalarial:

PLUS DE TRANSPORTE: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA: Conforme a los usos y costumbres originarios de la ordenanza del sector, se establece como compensación ante posibles desajustes en los arqueos de liquidación, para aquellas personas trabajadoras que efectúen recaudaciones en metálico, incluyendo a quien realiza las funciones de cajero o cajera.

B) De cantidad, calidad, productividad y asistencia:

PLUS DE CANTIDAD Y CALIDAD: Complemento agrupador que se refleja en la Tabla Salarial anualizada bajo el concepto retributivo "Plus de Calidad y Cantidad" conforme a los siguientes conceptos retributivos:

• Jornada continua: Complemento que incluye los conceptos análogos que la Ordenanza del Sector denominaba "jornada continua", para compensar de manera específica y a tanto alzado a aquellos trabajadores o trabajadoras que, por la naturaleza de las funciones desempeñadas, las imposibilidades técnicas o las necesidades organizativas del servicio (especialmente en regímenes de jornada continua), no resultaba posible fijar un momento exacto y predeterminado para el disfrute de la pausa del tiempo de descanso para el "bocadillo", conforme al actual previsión del artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Este complemento tiene naturaleza salarial y carácter funcional y no consolidable. Al estar vinculado estrictamente al ejercicio de la actividad en las condiciones aquí pactadas, su percepción cesará automáticamente en caso de que la persona trabajadora deje de estar sujeta a este régimen de disponibilidad o cambie de funciones, no teniendo derecho a su mantenimiento o compensación futura en el salario base.

• Prima de conducción (C.P.): Complemento de naturaleza salarial y carácter funcional y no consolidable para el colectivo referenciado en la tabla de desglose de Plus de Convenio.

• Prima de oficina: Complemento de naturaleza salarial y carácter funcional y no consolidable para el colectivo referenciado en la tabla de desglose de Plus de Convenio.

• Prima de taller: Complemento de naturaleza salarial y carácter funcional y no consolidable para el colectivo referenciado en la tabla de desglose de Plus de Convenio.

• Premio de inspección: Se incluyen los conceptos análogos que conforme a los usos y costumbres y la ordenanza del sector denominaba "plus de inspección" en relación con funciones específicas atribuidas a las categorías extintas de jefaturas de tráfico de primera, de segunda y jefaturas de estación, cuando asumían como misión principal la de realizar labores de inspección, en particular la supervisión en ruta de las tareas encomendadas a los conductores y a las conductoras, así como la adecuación y validez de los billetes u otros títulos de viaje que portaban los usuarios.

• Habilitación: Se incluyen los conceptos análogos que conforme a los usos y costumbres y la ordenanza del sector denominaba "habilitación", así como con las funciones específicas atribuidas a la categoría extinta de agente único, cuando asumían labores de preparación del cartable y el cierre de ventas manuscrito respecto a la hoja de ruta diaria asignada y su posterior presentación del arqueo de las cuantías recaudadas. También incluye los conceptos análogos que conforme a los usos y costumbres se denominaba "Gratificación".

PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y ASISTENCIA: Complemento salarial efectivo en las doce mensualidades de naturaleza salarial para retribuir el correcto y especial desempeño del trabajo. La cuantía fijada y establecida

en la tabla inicial queda excluida de la aplicación de la cláusula de revisión y actualización salarial prevista en el artículo 54 de este convenio, permaneciendo inalterable durante toda su vigencia.

C) De puestos de trabajo:

PLUS DE DISPONIBILIDAD: Complemento salarial efectivo en las doce mensualidades de naturaleza salarial y carácter funcional y no consolidable. Al estar vinculado estrictamente al ejercicio de la actividad en las condiciones aquí pactadas, su percepción cesará automáticamente en caso de que la persona trabajadora deje de estar sujeta a este régimen de disponibilidad o cambie de funciones, no teniendo derecho a su mantenimiento o compensación futura en el salario base.

En todo caso, se trata de una prestación de carácter voluntario que el trabajador o trabajadora ha de aceptar expresamente o mediante la aceptación tácita del cobro del complemento, quedando dicha aceptación reflejada en su contrato de trabajo o en un anexo posterior al mismo, en tal caso. La adhesión a este régimen de disponibilidad se contractualizará preferentemente al iniciarse la relación laboral, salvo expresa voluntad en contra de la persona trabajadora.

Dadas las específicas características de los trabajos a realizar en el sector de actividad de carácter regular y permanente, este plus tiene como fin garantizar la capacidad de respuesta y agilidad organizativa, especialmente en imprevistos o circunstancias sobrevenidas que en ocasiones acontecen durante la pre y postplanificación y en consecuencia afectan a la producción u organización del servicio público básico y esencial del transporte regular interurbano de pasajeros en la isla de Gran Canaria.

Conforme la normativa en materia de desconexión digital, el abono de este plus retribuye la disponibilidad voluntariamente aceptada, modulando el ejercicio del derecho a la desconexión en favor de la continuidad del servicio público, sin perjuicio del respeto a los periodos de descanso mínimo legalmente establecidos. En materia de protección de datos, el uso de las herramientas telemáticas se limitará a fines estrictamente profesionales y bajo las garantías de privacidad y seguridad que exige la normativa vigente.

En consecuencia, el personal laboral mantendrá una actitud proactiva en la recepción y consulta de las comunicaciones remitidas por la empresa. Para ello, se utilizarán los medios informáticos y telemáticos facilitados por la entidad (aplicaciones móviles -APP, cuentas de correo corporativas y dispositivos móviles corporativos), que se constituyen como herramientas oficiales para el correcto desarrollo de la actividad.

La disponibilidad implica esencialmente que la persona esté localizable -lo que habitualmente se llevará a cabo a través de los dispositivos corporativo o aplicaciones implementadas por la empresa- con el objeto de que pueda informar y, particularmente, asesorar, pautar o dar las instrucciones necesarias para la resolución de cualquier incidencia. Esta obligación de atención proactiva será de especial observancia para:

- Personal Equipo de Dirección: Quienes deben atender de forma efectiva las comunicaciones remitidas para garantizar la operatividad inmediata.

- Personal mandos intermedios, de coordinación y/o de supervisión: El personal con funciones de coordinación de áreas o departamentos, jefaturas de sección, jefaturas de negociados, encargados o encargadas, responsables de equipo, personal técnico o funciones análogas de supervisión o control que incidan en la gestión de recursos personales o materiales. Este personal velará proactivamente por las comunicaciones emitidas por la empresa, asegurando la eficiencia en la toma de decisiones y el dictado de instrucciones técnicas u organizativas ante cualquier eventualidad.

La percepción del presente plus se articula de forma autónoma e independiente respecto a la retribución de las horas extraordinarias, de las cuales queda diferenciado.

El objeto de este complemento se circunscribe exclusivamente a la expectativa de localización y a la posibilidad de comunicación con la persona trabajadora fuera de su jornada ordinaria, sin que la mera recepción de la comunicación o la emisión de pautas e instrucciones breves constituya tiempo de trabajo efectivo salvo que derive en una activación de presencia o trabajo remoto prolongado, y por tanto supone el correspondiente devengo de este plus compensatorio y complementario.

ARTÍCULO 54. CLÁUSULA DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Desde el 1 enero de 2027 hasta el 31 de diciembre de 2033, los salarios se incrementarán cada año un 2% con carácter provisional y a cuenta del IPC real. Si al cierre de cada anualidad el IPC (el mayor entre el estatal y el de Canarias) fuera superior al 2% ya percibido, la diferencia excedente se abonará como atrasos en el mes de febrero del año siguiente. El porcentaje del 2% será el mínimo aplicable en cada anualidad con carácter consolidable. Cada actualización se consolidará en la tabla retributiva, constituyendo la base de cálculo para el incremento del ejercicio posterior.

Desde el 1 enero de 2034, y hasta la firma de un nuevo convenio, se mantendrá el sistema de incrementos a cuenta del 2% anual y su correspondiente cláusula de actualización por desviación del IPC en los mismos términos previstos anteriormente.

Estos incrementos, se consolidan, a todos los efectos, tanto en las sucesivas tablas salariales que se deberán configurar incorporando los nuevos importes de los conceptos fijos que resulten de cada revisión anual, como en la actualización de los valores de los conceptos variables.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación colectiva en enero de 2034, tomando como base la tabla salarial definitiva resultante del ejercicio 2033.

ARTÍCULO 55. INCREMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Tanto en las mensualidades como en las pagas extraordinarias, las empresas abonarán el incremento personal, no compensable ni absorbible, por antigüedad que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre el salario base de cada persona trabajadora:

A los 2 años de antigüedad: 5%

A los 5 años de antigüedad: 10%

A los 10 años de antigüedad: 20%

A los 15 años de antigüedad: 25%

A los 18 años de antigüedad: 30%

A los 20 años de antigüedad: 40%

A los 23 años de antigüedad: 50%

A los 25 años de antigüedad: 60%

Estos incrementos se devengarán desde el día primero del mes inmediato siguiente a aquel en que se cumpla el período de antigüedad.

ARTÍCULO 56. PRIMA POR JORNADA NOCTURNA SIGNIFICATIVA

Quienes finalicen su servicio entre las 22:00 y las 06:00 horas, habiendo trabajado al menos 3 horas dentro de dicha franja horaria en las noches de los días 24 y 31 de diciembre, la noche del día de Reyes, la noche del Carnaval de Playa del Inglés y la noche de la festividad del Pino en Teror, percibirán la cantidad de 73,00 euros en el año 2026 para cada una de las noches indicadas.

A partir del 01-01-2027, se aplicará la cláusula de revisión y actualización salarial anual del artículo 54 de este convenio colectivo.

ARTÍCULO 57. TRABAJO REALIZADO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

A) Prima por trabajo realizado en domingo:

Toda persona que trabaje un domingo en su jornada u horas extras, percibirá por ello la cantidad de 1,05 euros/hora hasta un máximo de 8,25 euros/día en 2026 y en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho día.

A partir del 01-01-2027, se aplicará la cláusula de revisión y actualización salarial anual del artículo 54 de este convenio colectivo.

Las personas que trabajaron dos o más domingos al mes en al menos seis de los once meses inmediatos anteriores al mes del disfrute de sus vacaciones anuales, percibirán, durante el mes de sus vacaciones, el importe que resulte del promedio mensual de las cantidades que cobraron por este concepto en ese período de once meses.

B) Compensación por trabajo realizado en día festivo no recuperable:

A quienes trabajen en día festivo no recuperable y su calendario laboral no establezca como descanso no recuperable el día coincidente con alguna de las 14 fiestas laborales anuales del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se le compensará dicha jornada mediante descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Respecto a lo anterior, se establece la particularidad para quienes trabajen en la festividad del 25 de diciembre (Navidad), el 1 de enero (Año Nuevo) o el 6 de enero (Día de Reyes), pues en estos casos, la compensación será económica por defecto y en base a la cuantificación fijada legalmente, salvo que la persona trabajadora prefiera sustituir dicho pago por el sistema de descanso compensatorio inicialmente descrito, en cuyo caso, deberá solicitarse con 15 días de antelación.

Se compensarán las horas efectivamente trabajadas y comprendidas entre las 00:00h y las 23:59h del día festivo.

Cuando a un trabajador o trabajadora que, no libre en festivo por su sistema de asignación, le coincida el día de descanso semanal reglamentario con un día Festivo que no sea domingo, la Empresa abonará al mismo, en concepto de compensación, la cuantía de 90 euros por plus de coincidencia de festivo, salvo que por acuerdo individual se opte por el descanso compensatorio equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes, y en tal caso, siempre y cuando además, se constante que haya diferencia temporal a su favor, al realizar la comparación entre el cómputo de la jornada ordinaria fijada en el calendario laboral anual y el cuadrante de su régimen de libranza ordinario.

ARTÍCULO 58. PRIMA DE PUESTO DE TRABAJO EN LA SALA DE CONTROL Y GESTIÓN

El personal Mando Intermedio que desempeñe sus funciones en la Sala de Control y Gestión, percibirá, mientras permanezca en dicho puesto de trabajo, la cantidad de 225,00 euros en el año 2026.

A partir del 01-01-2027, se aplicará la cláusula de revisión y actualización salarial anual del artículo 54 de este convenio colectivo.

En el mes de vacaciones, se abonará el importe correspondiente al valor del promedio mensual de la cantidad abonada por el tiempo que la persona trabajadora desempeñó este puesto de trabajo durante los 11 meses inmediatos anteriores al del mes del disfrute de sus vacaciones anuales.

ARTÍCULO 59. GASTOS DEVENGADOS POR EL PERSONAL - INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Se establece una compensación económica para atender a los posibles gastos que haya contraído el personal con ocasión de la realización de la encomienda hecha por la empresa para realizar su trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

1) DIETA SIMPLE: Quienes trabajen con turno de mañana y terminen su jornada después de las 15:00 horas o quienes trabajen con turnos de tarde y medio nocturno que terminen su jornada después de las 23:00 horas, devengarán una dieta por importe 6 euros en el año 2026. El personal que trabaje en turno nocturno no devengará este concepto.

A partir del 01-01-2027, se aplicará la cláusula de revisión y actualización salarial anual del artículo 54 de este convenio colectivo.

2) DIETA MEJORADA: Cuando las necesidades de servicio obliguen a una persona trabajadora a almorzar o cenar fuera de su domicilio, la empresa pagará los gastos de dicha comida por importe equivalente a 2 veces la dieta simple del apartado anterior, pudiéndose optar por una de las modalidades siguientes:

• Realizar la comida en algunos de los centros concertados por la empresa.

• Cobrar el importe arriba mencionado.

A estos efectos, se entenderá que el trabajador o la trabajadora se ve en la necesidad de almorzar o cenar fuera de su domicilio cuando la tarea que le fue encomendada en el turno de mañana termine después de las 16:30 horas y en el turno de tarde después de las 00:30 horas. El personal que trabaje en turno medio nocturno y turno nocturno no devengará este concepto.

3) TIEMPO DE TRASLADOS Y KILOMETRAJE. Cuando se produzca un desplazamiento fuera de la residencia laboral, se abonará el tiempo de traslado a razón de 11,31 euros/hora en 2026. Si el desplazamiento se realiza en vehículo propio, se le abonará también el plus de kilometraje a razón de 0,21 euros/km en el año 2026.

A partir del 01-01-2027, se aplicará la cláusula de revisión y actualización salarial anual del artículo 54 de este convenio colectivo, salvo el plus por kilometraje.

Con base a lo anterior, ambas compensaciones se calcularán sobre la distancia constatada y efectivamente recorrida, deduciendo el itinerario ordinario de acceso al centro o residencia de trabajo asignada, de tal forma que la empresa solo abonará la diferencia neta resultante, garantizando así el resarcimiento estricto del desplazamiento realizado y evitando cualquier pago injustificado, duplicado o solapado.

ARTÍCULO 60. COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO

Quienes realicen, al menos, la mitad de su jornada de trabajo efectiva entre las 22:00 y las 02:30 horas y finalice dicha jornada en la última de las expresadas horas o después de la misma, percibirán un complemento por trabajo nocturno por importe del 50% de su salario base diario, más el incremento por antigüedad diario, por cada día en el que realizará este tiempo de trabajo nocturno.

La persona trabajadora cuya jornada efectiva de trabajo finalice entre las 00:00 horas y las 02:30 horas, tendrá derecho a percibir un complemento por trabajo medio nocturno por importe del 25% del salario base diario, más el incremento por antigüedad diario, por cada día en el que se produzca esta circunstancia.

Las horas de trabajo efectiva en jornada que se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas, se abonarán con un incremento del 25% sobre el valor de la hora de salario base más el incremento por antigüedad.

La percepción de uno de los anteriores complementos previstos en este artículo, es incompatible con los restantes, y con la dieta mejorada, debiendo abonarse siempre aquél que sea económicamente más favorable a la persona trabajadora.

Quienes trabajaron en este régimen nocturno al menos 6 de los 11 meses inmediatos anteriores al mes del disfrute de sus vacaciones anuales, percibirán, durante el mes de sus vacaciones, el importe que resulte del promedio mensual de las cantidades que cobraron por estos conceptos en ese período de once meses.

ARTÍCULO 61. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito de este convenio colectivo percibirán cuatro pagas extraordinarias al año. El período de devengo de cada una de dichas pagas comprende los 12 meses inmediatos anteriores al día 1 del mes al que corresponde su abono. Las empresas deberán abonar los importes correspondientes a estas pagas los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 se septiembre y 15 de diciembre de cada año.

El importe bruto de cada una de ellas, determinable en proporción al tiempo de trabajo efectivo en cada anualidad, será el que resulte de la suma del Salario Base de Paga Extra fijado en la Tabla Salarial para el año 2026, más el importe del incremento personal por antigüedad que le corresponda conforme al artículo 55 de este convenio colectivo, más el importe retributivo del Complemento Paga Extra, cuyo valor se establece en la cantidad de 730,00 euros para el año 2026.

A partir del 01-01-2027, se aplicará la cláusula de revisión y actualización salarial anual del artículo 54 de este convenio colectivo.

Para el cómputo de la cantidad a descontar en las pagas extraordinarias en los casos de Incapacidad Temporal, sólo se considerarán tramos completos de treinta días, por lo que, en los 29 primeros días afectados por este motivo, no se descontará nada de las pagas extras, descontándose 2,5 días por cada período de 30 días computados entre el día 30 hasta el día 59, entre el 60 y el 89, y así sucesivamente.

ARTÍCULO 62. BOLSA DE VACACIONES

A partir del año 2026, las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras una paga extraordinaria anual denominada Bolsa de Vacaciones, por importe fijo de 1.460,00 euros. Esta cuantía fijada y establecida en la tabla inicial queda excluida de la aplicación de la cláusula de revisión y actualización salarial prevista en el artículo 54 de este convenio, permaneciendo inalterable durante toda su vigencia.

Dicho importe se pagará sin deducciones por ninguno de los supuestos de ausencia derivada de Incapacidad Temporal.

El abono a cuenta de la cantidad correspondiente a esta paga extra, se realizará en la nómina correspondiente al mes inmediato anterior a aquel que cada persona trabajadora tenga fijado para el disfrute de sus vacaciones, de acuerdo con el cuadro anual de vacaciones rotativas. Por esta razón, que impone un vencimiento anual variable, salvo cuando la empresa conozca una fecha determinada anterior a la del día 31 de diciembre en la que esté previsto el cese de la persona trabajadora, se tomará, por defecto, como fecha de vencimiento a efectos de determinar el importe a pagar por la Bolsa de Vacaciones, la del día 31 de diciembre de cada año, debiendo la empresa anticipar el pago al mes reseñado en el párrafo anterior, aunque el período efectivo del cómputo para su devengo se comprenda entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 63. PAGO DE SALARIOS.

Las empresas deberán abonar el salario mensual sin rebasar el día 28 de cada mes, mediante transferencia realizada a la cuenta bancaria que cada persona trabajadora comunique a su empresa en unión del documento que acredite su titularidad.

Las pagas extraordinarias se abonarán por la misma modalidad, los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. La Bolsa de Vacaciones, en la nómina del mes inmediato anterior al del disfrute de las vacaciones.

ARTÍCULO 64. HOJA DE SALARIOS

La nómina de cada persona trabajadora detalla todos los conceptos que causen abonos o retenciones al personal, mostrando el lugar de residencia laboral de la persona trabajadora. Su entrega se realizará por los medios telemáticos de la empresa.

CAPÍTULO XV - ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 65. ACCIÓN SINDICAL

Las empresas afectadas por el presente Convenio consideran a los Sindicatos debidamente constituidos y presentes en las negociaciones del mismo, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre Trabajadores y Empresarios, sin demérito de las atribuciones conferidas legalmente a los delegados 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 condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrá despedir a un trabajador o trabajadora ni perjudicar 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 tablones de anuncios cerrados con llave en los diferentes centros de la Empresas. 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. Será preferentemente miembro de la representación unitaria.

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) DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA: 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 a la representación unitaria 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 a la representación unitaria 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 observaran sigilo en todo lo referente a los apartados de información económica y estado interno de la Empresa, aun después de dejar de pertenecer a la representación unitaria y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa, señale expresamente de carácter reservado.

• La representación unitaria 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.

C) GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA 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 corno tal en la Empresa.

• Poseerán 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.

• Sin rebasar el máximo pactado, podrán ser consumidas las horas retribuidas y pactadas de que disponen las personas integrantes del Comité o Delegados y Delegadas de Personal, a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación y otras entidades.

• Las citadas horas sindicales retribuidas, podrán ser acumuladas y cedidas entre los y las integrantes de la representación unitaria y por estos a los y las integrantes de la ejecutiva de su sección sindical, debiendo ser comunicado a la Empresa con 72 horas de antelación la cesión de horas, indicando el nombre o nombres de las personas implicadas en la cesión.

• Con carácter general la utilización del crédito horario se solicitará con 72 horas de antelación, salvo casos de súbita urgencia.

D) 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 de la representación unitaria, 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 a la representación unitaria, 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, asimismo, 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 XVI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 66. DISPOSICIONES GENERALES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO - DEFINICIÓN, TIPIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN, GRADUACIÓN, CALIFICACIÓN Y PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES.

Se estará a las especificidades recogidas sobre esta materia en el Convenio Colectivo del Sector del Transporte Regular Interurbano de Viajeros de Uso General por Carretera de la Provincia de Las Palmas.

66.1 Se considera falta laboral toda acción u omisión punible que suponga una infracción o incumplimiento de las obligaciones y los deberes laborales del trabajador o la trabajadora, consignados en este convenio o en la legislación laboral vigente, tanto cuando se cometan con intención de infringir o por mera negligencia.

Las faltas laborales, atendiendo a su importancia y trascendencia, se clasificarán en leves, menos graves, graves y muy graves.

66.2 La clasificación de una falta en uno de los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la misma, la importancia de sus consecuencias, la intención del actor o actora y su reincidencia en cualquier tipo de falta.

66.3 Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta, grupo o nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en el resto de la plantilla, en la empresa, y en usuarios y usuarias.

66.4 El trabajador o la trabajadora que tenga personal bajo su responsabilidad y le tolere o encubra la comisión de una falta laboral, incurrirá en responsabilidad y sufrirá la corrección o sanción que se estime procedente, teniendo en cuenta la que se imponga a la persona autora.

66.5 Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes legales, de los actos que considere que le suponen una falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa recabará la oportuna información e instruirá, en su caso el expediente disciplinario que proceda.

66.6 Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se acuerden por la Empresa y se notifiquen al trabajador o a la trabajadora, sin perjuicio del derecho que le corresponda a ésta persona a reclamar ante el SEMAC o jurisdicción laboral competente.

66.7 Las faltas leves prescribirán a los diez días, las menos graves a los quince días, las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en caso de que la Empresa no hubiese tenido conocimiento de su comisión, a los seis meses de haberse cometido.

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

PRIMERA: Cuando se entienda que una falta pueda quedar comprendida en más de una definición, se le identificará con la que más especialmente se ciña a la cometida.

SEGUNDA: Cuando por la realización de un mismo hecho resultara imputable a una misma persona la comisión de varias faltas, que se deriven forzosamente unas de otras, se le atribuye únicamente la falta de mayor gravedad. Las restantes faltas no se sancionarán y serán únicamente tenidas en cuenta al efecto de graduar las circunstancias modificativas de responsabilidad de la falta principal.

TERCERA: Cuando resulten imputables a la misma persona diversas faltas independientes entre sí, podrá acumularse el cumplimiento de las respectivas sanciones.

66.9 La facultad de las Empresas para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar la persona informada/sancionada o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello.

ARTÍCULO 67. FALTAS LABORALES.

67.1 Se consideran Faltas Leves:

67.1.1 Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 60 días sin la debida justificación.

67.1.2 La no comunicación a la Empresa, con la debida antelación antes del comienzo del servicio (dos horas antes del comienzo) de la falta al trabajo por causa justificada, cuando existan posibilidades materiales de hacerlo.

67.1.3 Pasarse entre uno y tres días en la entrega de la recaudación, siempre que la Empresa haya puesto los medios suficientes que lo hagan posible, considerándose que la recaudación ha de liquidarse normalmente al día hábil siguiente al de la realización del trabajo que la produjo, aunque el período voluntario de entrega será de dos días hábiles.

Tendrán la consideración de hábiles para cada trabajador o trabajadora, aquellos días en los que tenga la obligación de asistir al trabajo.

El período de vacaciones anuales, así como los permisos o ausencias de más de dos días consecutivos, excepto el descanso semanal, aunque sea acumulado, se considerarán hábiles a estos efectos, salvo fuerza mayor.

67.1.4 Enfrentamiento entre compañeros y/o compañeras en la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

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

67.1.6 Desconsideración en el trato con la clientela, durante la jornada de trabajo.

67.2 Se consideran Faltas Menos Graves:

67.2.1 Tres Faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de60 días sin la debida justificación.

67.2.2 Dos faltas de asistencia no justificada en un período de 30 días.

No se considerará falta disciplinaria la ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de sufrir miedo insuperable por haber sufrido agresión o amenaza contra su seguridad física efecto de la violencia doméstica y de género.

67.2.3 Pasan entre cuatro y cinco días en la entrega de la recaudación, poniendo la Empresa medios suficientes que lo hagan posible, considerándose que la recaudación ha de liquidarse normalmente al día siguiente de la realización del trabajo que la produjo, aunque el período voluntario de entrega será de dos días hábiles.

Tendrán la consideración de hábiles para cada trabajador o trabajadora, aquellos en los que tenga la obligación de asistir al trabajo.

El período de vacaciones anuales, así como los permisos o ausencias de más de dos días consecutivos, excepto el descanso semanal -aunque sea acumulado-, se consideran hábiles a estos efectos, salvo fuerza mayor.

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

67.2.5 La falta de respeto debido al personal de mandos orgánicos, así como con los compañeros y compañeras o personal subordinado.

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

67.2.7 La alegación de causas falsas para la concesión de licencias y permisos.

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

67.2.9 Fumar en las instalaciones de la Empresa, excepto los lugares habilitados a tal efecto.

67.2.10 La reiteración en una falta leve, independientemente de su naturaleza, en un período de seis meses, o la reiteración de una falta leve de la misma naturaleza en un período de un año.

La reiteración de las faltas de puntualidad, solo podrán considerarse en un período de seis meses.

67.3 Se consideran Faltas Graves:

67.3.1 Cuatro o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 60 días sin la debida justificación.

67.3.2 Falta de asistencia no justificada de cuatro días en un período de 30 días.

67.3.3 Pasan entre seis y ocho días en la entrega de la recaudación, poniendo la Empresa medios suficientes que lo hagan posible, considerándose que la recaudación ha de liquidarse normalmente al día siguiente de la realización del trabajo que la produjo, aunque el período voluntario de entrega será de dos días hábiles.

Tendrán la consideración de hábiles para cada trabajador o trabajadora, aquellos en los que tenga la obligación de asistir al trabajo.

El período de vacaciones anuales, así como los permisos o ausencias de más de dos días consecutivos se consideran hábiles a estos efectos, excepto el descanso semanal -aunque sea acumulado-, se consideran hábiles a estos efectos, salvo fuerza mayor.

67.3.4 Agresiones verbales entre compañeros y/o compañeras de trabajo en la jornada de trabajo y/o en las dependencias de la Empresa.

67.3.5 El incumplimiento de las instrucciones del personal de mandos orgánicos, así como de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

67.3.6 El abuso de autoridad por parte de cualquier personal mando superior.

67.3.7 El mal trato dado voluntariamente al material de trabajo en su uso o mantenimiento.

67.3.8 La discusión empleando lenguaje violento, soez, insultante o intimidatorio con los clientes de la Empresa o con cualquier persona ajena a la plantilla de la Empresa, realizada dentro de la jornada de trabajo.

67.3.9 La reiteración en una falta menos grave, independientemente de su naturaleza, en un período de seis meses, o la reiteración de una falta menos grave de la misma naturaleza en un período de un año.

La reiteración de las faltas de puntualidad, solo podrán considerarse en un período de seis meses.

67.4 Se Consideran Faltas Muy Graves:

67.4.1 Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante cinco días en un periodo de 30 días.

67.4.2 Pasarse más de ocho días en la entrega de la recaudación, poniendo la Empresa medios suficientes que lo hagan posible, considerándose que la recaudación ha de liquidarse normalmente al día siguiente de la realización del trabajo que la produjo, aunque el período voluntario de entrega será de dos días hábiles.

Tendrán la consideración de hábiles para cada trabajador o trabajadora, aquellos en los que tenga la obligación de asistir al trabajo.

El período de vacaciones anuales, así como los permisos o ausencias de más de dos días consecutivos se consideran hábiles a estos efectos, excepto el descanso semanal -aunque sea acumulado-, se consideran hábiles a estos efectos, salvo fuerza mayor.

67.4.3 Conducir o encontrarse en el puesto de trabajo en estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias no legales, calificadas como drogas, estupefacientes, sustancias alucinógenas, psicoactivas, o psicotrópicas, a no ser que algunas de dichas sustancias tengan prescripción facultativa, con el debido control médico y al amparo de la normativa legal existente

67.4.4 El hurto o robo tanto a los compañeros y/o compañeras como a la Empresa realizado en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

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

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

67.4.8 Las agresiones físicas por parte del personal, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, así como las agresiones verbales dirigidas a los superiores jerárquicos de la Empresa.

67.4.9 Incurrir en acoso sexual, entendiéndose por esto, cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

67.4.10 Incurrir en acoso por razón de sexo, entendiéndose por esto, cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

67.4.11 Incurrir en acoso moral o psicológico, entendiéndose por esto, cualquier situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/-s persona/-s acosada/-s de la organización y/o destruir sus capacidades.

67.4.12 Que la dirección no conteste, de forma reiterada e injustificada, en tiempo y forma en los plazos establecidos.

67.4.13 Que la dirección tome decisiones de forma unilateral cuando éstas perjudiquen gravemente al funcionamiento de la empresa o de la plantilla.

67.4.14 Que la dirección no cumpla con sus funciones básicas de forma deliberada.

67.4.15 La transgresión de la buena fe contractual grave y culpable, la simulación de enfermedad o accidente, el fraude, la apropiación indebida, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

67.4.16 Encontrarse en el centro de trabajo dispuesto a realizar el trabajo encomendado por la Empresa habiendo consumido bebidas alcohólicas o drogas, cuando el resultado de la prueba, realizada en un control aleatorio

conforme a lo previsto en el artículo 21 de este Convenio, arroje un resultado que inhabilite a la persona trabajadora para realizar su trabajo, cuando la misma carezca de antecedentes al respecto.

67.4.17 Encontrarse en el centro de trabajo dispuesto a realizar el trabajo encomendado por la Empresa y negarse a someterse a la prueba de control aleatorio para la detección del consumo de alcohol y/o drogas, prevista en el artículo 21 de este Convenio.

ARTÍCULO. 68. SANCIONES LABORALES.

Las sanciones consistirán en:

68.1 Faltas Leves:

68.1.a) Amonestación privada

68.1.b) Amonestación por escrito

68.2 Faltas Menos Graves:

68.2.a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días

68.3 Faltas Graves:

68.3.a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días

68.4 Faltas Muy Graves:

68.4.a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses

68.4.b) Despido

68.4.c) La falta prevista en el anterior apartado 67.4.16 de este artículo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de 2 a 6 meses.

ARTÍCULO 69. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

69. Procedimiento sancionador:

69.1 Todas las sanciones serán acordadas por la Empresa.

69.2 Con carácter previo a la decisión definitiva, la Empresa deberá abrir expediente disciplinario al efecto y notificar a la persona afectada los hechos que se le imputan, confiriéndole un plazo de 10 días hábiles (no computan sábados, domingos ni festivos) para que formule sus alegaciones. Transcurrido este plazo, haya o no formulado alegaciones, continuará el curso del expediente.

Durante la tramitación de un expediente disciplinario donde concurran grabaciones de imágenes en el centro de trabajo, la Empresa facilitará el visionado de las mismas a la persona trabajadora, quién podrá hacerse acompañar de una persona integrante de la representación unitaria o de su Sección Sindical.

La notificación se hará a la persona afectada utilizando los medios internos de la Empresa y, si fuera rehusada por el destinatario o la destinataria, constatado el rechazo, se utilizará el burofax u otro medio fehaciente.

69.3 A fin de evitar la apertura generalizada de expedientes disciplinarios y los efectos desagradables que ello conlleva, cuando la Empresa hubiera conocido los hechos a que se refiere el precedente apartado a través de la

reclamación formulada por un usuario o una usuaria de sus servicios, deberá incoar un expediente preliminar informativo con el fin de conocer, en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES y antes de concretar los hechos de cargo, en su caso, la versión del trabajador o la trabajadora respecto al contenido de tal reclamación.

La notificación se hará a la persona afectada utilizando los medios internos de la Empresa y, si fuera rehusada por el destinatario o la destinataria, constatado el rechazo, se utilizará el burofax u otro medio fehaciente.

69.4 La Empresa deberá notificar a la representación unitaria el inicio de cualquier expediente disciplinario, así como la resolución de los mismos.

69.5 Serán nulas las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o a los Delegados y Delegadas Sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia del resto de personas que integran la representación a que el trabajador o la trabajadora perteneciera, así como al personal afiliado a un Sindicato sin dar comunicación previa a los Delegados y Delegadas Sindicales. También será nula la sanción cuando esté legalmente prohibida o no estuviera tipificado en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo.

69.6 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.

69.7 Cuando la Empresa acuerde o imponga una sanción viene obligada a comunicarlo por escrito a la persona interesada, quedándose ésta con un duplicado, y devolviendo el original, debidamente firmado, a la Dirección.

69.8 La Empresa intentará realizar todas las comunicaciones de procedimientos sancionador a las personas trabajadoras siempre al finalizar su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 70. CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD

70.1 Circunstancias atenuantes.

Se considerarán circunstancias atenuantes:

70.1.1 No haber sido objeto de sanciones durante los dos últimos años de servicio activo, en el caso de faltas leves, menos graves y graves, o durante los últimos tres años en el supuesto de faltas muy graves. En el supuesto de despido por las causas establecidas en el artículo 54º del Estatuto de los Trabajadores, no será de aplicación lo establecido en este apartado. Tampoco será de aplicación las circunstancias atenuantes, cuando la falta esté relacionada con conductas constitutivas de acoso moral, sexual y por razón de género.

70.1.2 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.

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

70.1.4. La espontánea confesión de la falta o la inmediata reposición de las sumas retenidas o malversadas, antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.

70.1.5 La retractación, reconciliación y presentación de disculpas satisfactorias o explicaciones en los casos de agresión, riñas, insultos, insubordinación o malos tratos respecto del personal mando de la empresa, compañeros y compañeras de trabajo o clientela de la empresa.

70.2 Circunstancias agravantes.

Se consideran circunstancias agravantes:

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

70.2.2 La premeditación.

70.2.3 La utilización de armas en las agresiones y riñas.

70.2.4 La reiteración de una misma falta, conforme al apartado 70.1.1 de este artículo.

70.2.5 La negativa a someterse a la realización de las pruebas para la detección preventiva del consumo de alcohol y drogas, previstas en el artículo 21 de este Convenio.

70.3 Para sancionar las faltas que se clasifican por su gravedad y se enuncian en los artículos anteriores, podrá aplicarse cualquiera de las sanciones previstas para 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 o trabajadora, etc.

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

ARTÍCULO 71. NOTIFICACIÓN DE SANCIONES A LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

Una vez concluido el expediente, la Empresa dará traslado a la representación unitaria, a los únicos efectos de su conocimiento, de copia del expediente disciplinario incluyendo las alegaciones del expedientado o expedientada.

Todas las sanciones se comunicarán al a la representación unitaria.

La Empresa comunicará por escrito a la representación unitaria con carácter mensual, la totalidad de las sanciones impuestas en dicho período. Dicha comunicación incluirá el nombre de la persona sancionada, la tipificación de la falta (leve, menos grave, grave o muy grave) y la sanción impuesta.

Serán nulas las sanciones impuestas a las personas integrantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o a los Delegados y Delegadas sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia del resto de integrantes de la representación a que el trabajador o la trabajadora perteneciera, así como al personal afiliado a un Sindicato, sin dar audiencia a los Delegados y Delegadas sindicales.

También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XVII - GARANTÍAS DE ESTABILIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO

ARTÍCULO 72. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., disposiciones complementarias y en el presente Convenio Sectorial. No obstante, lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente. Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales y en el supuesto de que se promueva contratación por medio de una Empresa de Trabajo Temporal, será bajo las condiciones pactadas en el vigente convenio sectorial.

ARTÍCULO 73. POLÍTICA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Las Empresas sujetas al presente Convenio impulsarán políticas de contratación tendentes al fomento del empleo estable orientadas a alcanzar, al menos, un 75% de empleados indefinidos. Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para velar por dichos porcentajes, la representación unitaria contará con las facultades de seguimiento, información y consulta sobre el volumen de empleo y las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar la información descrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

CAPÍTULO XVIII - PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 74. BENEFICIOS SOCIALES - GRATUIDAD DE LOS VIAJES - BECAS AL ESTUDIO - AYUDAS POR FAMILIARES CON DISCAPACIDAD

A) Gratuidad de los viajes: Se establece a favor del cónyuge o persona con relación análoga y de los hijos e hijas de la persona trabajadora, el derecho a viajar de forma gratuita en las guaguas de la empresa.

También mantendrán este derecho a viajar de forma gratuita, la persona trabajadora que se haya jubilado en la empresa, su cónyuge, su viuda o viudo (mientras no contraigan nuevo matrimonio o mantengan una relación análoga), así como sus hijos e hijas mientras estén realizando estudios con plena dedicación y conforme al Sistema Educativo Español. Cuando concurra en ellas una discapacidad superior al 65% y no estén realizando una actividad laboral, este beneficio se mantendrá indefinidamente.

B) Ayudas por familiares con discapacidad: La Empresa ayudará a los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cónyuge y/o hijos o hijas con discapacidad, abonando mensualmente la cantidad de 130 euros, como mejora asistencial y de naturaleza retributiva extrasalarial previas las acreditaciones oficiales que correspondan. El derecho al cobro de dicha ayuda solo nacerá en el caso de que la persona con discapacidad conviva con el trabajador o la trabajadora, dependa económicamente del mismo y no perciba por ningún concepto (salarios, pensiones, etc.) una suma superior al Salario Mínimo Interprofesional. A estos efectos, para que el derecho al cobro de dicha ayuda nazca, deberá acreditarse la concurrencia de los siguientes requisitos, mediante la aportación de la documentación que se detalla a continuación (original para su compulsa), la cual se aportará por cada familiar por el que se solicite la ayuda:

- Grado de discapacidad: Se acreditará mediante la resolución administrativa del órgano gestor competente de la Comunidad Autónoma o del Instituto Nacional de la Seguridad Social en su caso.

- Parentesco: Se acreditará mediante el Libro de familia.

- Convivencia: Se acreditará mediante Certificado de empadronamiento colectivo.

- Dependencia económica: Se acreditará mediante Certificado de la Agencia Tributaria y del Instituto Nacional de la Seguridad Social, donde conste que la persona con discapacidad no percibe ingresos económicos que superen el Salario Mínimo Interprofesional fijado para el año de referencia.

Para la prórroga anual de esta ayuda se deberá acreditar la vigencia de los requisitos, en el mes de enero, bastando para ello una declaración responsable del trabajador o la trabajadora. La Empresa le enviará el documento a cumplimentar a tal efecto, y si transcurrido 15 días desde la comunicación, sin que se haya constatado los requisitos establecidos, se producirá la suspensión del abono del complemento.

C) Becas al estudio: Se facilitará anualmente una ayuda al estudio como mejora asistencial y de naturaleza retributiva extrasalarial, cuando la persona trabajadora o sus hijos e hijas, según fuese el caso, estén matriculados en centros de enseñanzas oficiales para cursar los siguientes niveles de estudios:

Nivel de Estudios	Cuantía Anual (euros)
Universidad	238 euros
Formación Profesional de Grado Superior	230 euros
Formación Profesional de Grado Medio	170 euros
Bachillerato	170 euros
E.S.O.	166 euros
Idiomas	142 euros
Educación Primaria	131 euros
Educación Infantil	92 euros

Las reglas de aplicación y los límites serán los siguientes:

- Proporcionalidad: En caso de matrículas parciales (asignaturas o créditos sueltos), el importe se percibirá de forma proporcional a la carga lectiva matriculada.

- No duplicidad: Si ambos progenitores trabajan en la empresa, solo uno de ellos podrá solicitar la ayuda por el mismo hijo o la misma hija.

- Concurrencia de estudios: Si una persona cursa simultáneamente dos niveles educativos distintos, se percibirá únicamente la ayuda de mayor cuantía.

- Aprovechamiento académico: Para el caso de la persona trabajadora, la renovación de la beca para el siguiente curso estará supeditada a la justificación del aprovechamiento académico favorable (aprobado) del curso anterior.

- Abono en nóminas: La ayuda se hará efectiva directamente a través del recibo de salarios tras la presentación de los justificantes que sean requeridos, el cumplimiento de las formalidades y dentro del plazo que a tales efectos se establezcan.

ARTÍCULO 75. VIGENCIA DEL PERMISO DE CONDUCIR Y OTRAS AUTORIZACIONES, MULTAS, ASISTENCIA JURÍDICA Y FIANZAS

1) La Empresa abonará hasta un máximo de dos multas incoadas por año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre) y conductor o conductora, impuestas durante el desarrollo de la actividad laboral, bien sean gubernativas o judiciales, siempre que las notificaciones se presenten ante la empresa con el tiempo suficiente para poder ejercitar las alegaciones y los recursos que se consideren oportunos en defensa de la persona trabajadora y de los intereses económicos de la empresa. A estos efectos, la empresa valorará la viabilidad de impugnación de la multa. No obstante, la empresa no deberá asumir esta obligación en los casos en que la sanción sea debida a una actuación desproporcionada o que implique negligencia contumaz de la persona trabajadora afectada.

2) La empresa garantiza la asistencia jurídica de la persona trabajadora y la cobertura de la fianza necesaria para la obtención de la libertad provisional, en casos de actuación no dolosa o de negligencia no contumaz por hechos ocurridos al servicio de la empresa, salvo que la persona trabajadora renuncie a ello o prefiera contratar por su cuenta los servicios de asistencia jurídica.

3) El tiempo dedicado por una persona trabajadora para formular una denuncia por hechos ocurridos en relación con la realización de su trabajo en la empresa o para atender una citación o requerimiento que exija su asistencia a las dependencias policiales o judiciales, se computará como realizado dentro de su jornada laboral. La empresa podrá optar, en las situaciones en que sea posible hacerlo, por enviar a una persona responsable que acuda en representación del trabajador o de la trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa la fecha y hora de su citación con la suficiente antelación, para que pueda cubrir su ausencia.

La Empresa abonará todos los gastos originados por los trámites de la renovación del carnet de conducir clase D, de la tarjeta de conductor o conductora para el tacógrafo y de la tarjeta de cualificación de conductor o conductora (CAP), siempre que, en todos los casos, estén referidas a la habilitación para el transporte de viajeros de la empresa y se realicen a través de centros homologados concertados mediante acuerdos con la empresa.

4) Salvo que traiga causa en la concurrencia de una sanción disciplinaria firme, la empresa abonará el coste de la recuperación parcial de puntos del carnet de conducir que se hayan perdido con ocasión del desempeño del trabajo en la empresa, siempre que éstos se realicen en los centros homologados concertados mediante acuerdos con la empresa y que además estén habilitados para la formación bonificada de la FUNDAE.

ARTÍCULO 76 - REINCORPORACIÓN DE PERSONAL QUE CAUSÓ BAJA EN LA EMPRESA POR ENFERMEDAD

En el supuesto de que se reconozca mediante resolución administrativa o judicial la declaración de incapacidad permanente (I.P.) en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, y siempre que, a juicio del órgano de calificación competente, sea previsible una revisión por mejoría que permita la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, la relación laboral quedará suspendida con reserva del puesto de trabajo durante un período máximo de dos años, contados a partir de la fecha de la resolución que declare la incapacidad permanente. Durante este período, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y se estará a la espera de la resolución de la revisión de la incapacidad permanente. Una vez transcurrido el plazo de dos años sin que se haya producido la revisión o sin que la persona trabajadora haya sido declarada apta para reincorporarse a su puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral aplicable.

Por otro lado, se establece la presente previsión para cuando ya no exista la obligación de cotización respecto al personal que cause baja en la empresa, como consecuencia de la resolución administrativa o judicial que declare la existencia de una incapacidad permanente (I.P.) y de la que se derive la suspensión de la relación laboral, por cuanto el carácter de ésta sea tal que le inhabilite para el ejercicio habitual de su profesión, todo ello, transcurrido los procesos previstos en los artículo 48.2 y 49.1.n) del E.T.. En tal caso, se establece los siguiente:

A) Las empresas podrán elaborará una lista por orden cronológico de la solicitud, que a su vez tenga una prelación en atención a la fecha de efectos de la (I.P.). Esa lista estará conformada con la finalidad de que la empresa pudiera necesitar cubrir puestos de trabajo a futuro y en tal caso, contar con la referencia de personal interesado e inscrito en dicha lista, siempre que no fuesen lesionados los derechos reconocidos por la legalidad vigente de cualquier trabajador o trabajadora en activo de la empresa, así como a los criterios de aptitud psicofísica y cualificación que resultase necesarios para el correcto desempeño del puesto de trabajo existente y en las condiciones ofertadas. En todo lo relativo a lo previsto en este artículo habrá de darse intervención a la representación unitaria para velar en cuanto a lo aquí previsto.

B) Lo anterior, no es óbice para que también las empresas puedan establecer acuerdos colaborativos con aquellas otras empresas que le presten servicios, con la finalidad de valorarse otras posibilidades de su incorporación a las mismas, siempre que resultase compatible con los requisitos de los puestos vacantes externos en dichas empresas, con las limitaciones psicofísicas que cada persona tuviese reconocida, su capacidad para realizar las tareas o funciones laborales, y que reúnan la cualificación suficiente para dicho desempeño. A tal efecto, la empresa de origen no queda sujeta a obligaciones contractuales de ningún tipo con terceros ni con las empresas colaboradoras, ni asume responsabilidad alguna respecto a las condiciones de contratación externa, por cuanto esta previsión constituye exclusivamente una institución de acompañamiento orientada a facilitar la continuidad de la capacidad laboral y la empleabilidad de la persona en situación de I.P. en otros sectores de actividad, sin que suponga una garantía de resultado o una reserva de puesto fuera del ámbito interno de actuación de la empresa originaria.

ARTÍCULO 77 - COMPLEMENTOS AL SALARIO EN LOS CASOS DE BAJA PROLONGADA

En los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) del trabajador o la trabajadora con más de un año de antigüedad en la empresa, se complementará hasta el 100% de todas las remuneraciones establecidas en convenio durante los tres primeros días de IT del año y, adicionalmente, desde el primer día de baja hasta concluir la vigencia de la modalidad de pago delegado del subsidio, en los siguientes supuestos:

1) Hospitalización

2) Enfermedad cardiovascular (excepto hipertensión)

3) Accidentes de trabajo

4) Bajas producidas como consecuencia de actuaciones “ejemplares” desarrolladas en las dependencias de la empresa, o en el ejercicio de su actividad profesional. A estos efectos, y a mero título de ejemplo, se considera “ejemplar” prestar ayuda con la intención de evitar un riesgo material (robo, incendio, inundación), o de evitar un riesgo personal (agresión).

5) Los problemas de salud derivados del embarazo al 100 %

Para tener derecho a percibir esta prestación en caso de hospitalización, la misma habrá de tener una duración superior a 10 días. Para accidente de trabajo procede abonar el 100 % de la remuneración, desde el momento de la baja, de acuerdo con lo establecido en el último párrafo de este artículo.

En el resto de los anteriores supuestos, la baja habrá de ser superior a 30 días, no obstante, cuando se compruebe que la duración es la indicada, se procederá a abonar hasta el 100% de las remuneraciones con carácter retroactivo, desde el momento de producción de la baja.

En los casos de incapacidad temporal (I.T.) por Enfermedad profesional, Enfermedad común, accidente de trabajo, y cuando el trabajador o la trabajadora, lleve un mínimo de seis meses en la empresa, ésta complementará las prestaciones de la Seguridad Social, según el siguiente baremo:

Contingencia	Al primer mes	A los tres meses	A los seis meses
Enfermedad (Común)	-	88,00 euros	110,00 euros
Accidente de Trabajo y E.P.	55,00 euros	88,00 euros	110,00 euros

En las pagas extraordinarias, el complemento será igual al 15% de las sumas antes reseñadas.

Durante el período de I.T. el personal estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos.

Las Empresas podrán verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador o la trabajadora, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa injustificada del trabajador o trabajadora a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos establecidos como complementarios a las prestaciones de la Seguridad Social.

En caso de que el Servicio Médico de la Empresa determine que la persona trabajadora no se encuentra capacitada, de manera definitiva o temporal, para el ejercicio de sus funciones habituales, y exista disparidad de criterios con los servicios médicos de la Seguridad Social, la Empresa se compromete a mantener en alta a la persona trabajadora, a abonarle en concepto de anticipo, el importe equivalente al 55% de la base reguladora con la que se determinó la prestación económica de la Incapacidad Temporal (I.T.) que hasta entonces venía percibiendo, además de las mejoras correspondientes establecidas en el presente convenio, practicándole las cotizaciones correspondientes, hasta que se resuelva la controversia mediante la anulación de la alta médica, el reconocimiento de la incapacidad permanente, la emisión de una nueva baja por I.T., o el alta médica por recuperación de la aptitud profesional.

Asimismo, la persona trabajadora se obliga a formalizar las reclamaciones o impugnaciones administrativas o jurisdiccionales correspondientes y a notificar a la Empresa, aportando los documentos acreditativos que sustenten su reclamación, para que la controversia sea resuelta por los organismos competentes.

El alcance de esta obligación de notificación y transparencia faculta a las empresas para realizar un seguimiento sobre el asesoramiento elegido y el estado del proceso con el fin de verificar que no se dilata de manera interesada, de tal forma que, si se produjera cualquier negativa injustificada a facilitar la documentación requerida, se haría valer la potestad empresarial de suspender el abono del complemento. Este anticipo no generará un enriquecimiento injusto, por lo que una vez exista firmeza en la resolución final, la persona trabajadora deberá restituirle a la empresa los importes anticipados únicamente si le fuese reconocida la prestación económica por incapacidad de forma retroactiva, debiendo reintegrar las cantidades percibidas solo en el caso de que se perciba efectivamente la prestación económica por parte de la Entidad Gestora o cuando se demuestre mala fe en la tramitación del proceso.

Todo aquel personal que presente parte de baja en la empresa motivado por accidente de trabajo, como medida correctora a los salarios dejados de percibir (excepto pagas extras), se le aplicará un complemento adicional cuya cuantía estará determinada por la diferencia entre el importe expresado en la tabla de salario correspondiente a su categoría, y el porcentaje conforme a la legislación vigente para estos casos sobre la base de A.T, y E.P.

ARTÍCULO 78 - JUBILACIÓN E INCAPACIDAD PERMANENTE

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores y las trabajadoras que causen baja en la empresa por jubilación o incapacidad permanente percibirán, una vez extinguida la relación laboral, en concepto de premio por los servicios prestados a la empresa, una gratificación extraordinaria en la cuantía que a continuación se indica, según la edad de jubilación y siempre que ésta se produzca en las edades señaladas:

Concepto / Edad de Cese	Cuantía
A los 60 años	21.000,00 euros
A los 61 años	17.400,00 euros
A los 62 años	13.700,00 euros
A los 63 años	10.000,00 euros
A los 64 años	5.000,00 euros
A los 65 años	2.400,00 euros
Incapacidad Permanente Absoluta	3.500,00 euros
Incapacidad Permanente Total	3.500,00 euros

Las edades establecidas en la precedente tabla se entenderán actualizadas por conversión a la edad legal de jubilación ordinaria que esté legalmente establecida en cada momento. En su variación, el supuesto 1º se corresponderá con la edad que se fije legalmente, y así sucesivamente.

Para tener derecho a dichos incentivos el trabajador o la trabajadora deberán solicitar el trámite de jubilación antes de cumplir dicha edad o en los treinta días siguientes de haberla cumplido, si no perderá este derecho.

A) Cuando se produzca la extinción de la relación laboral por causa de Jubilación o Incapacidad Permanente del trabajador o la trabajadora, la Empresa deberá abonar, en el plazo máximo de UN MES desde la fecha de extinción, la totalidad de los haberes que de cualquier naturaleza se le adeuden a dicha fecha. Igualmente, procederá a la regularización de las obligaciones que en materia de cotización procedan.

B) La Empresa destina un fondo anual de 55.000 euros para afrontar lo establecido en el párrafo primero del apartado A. En caso de que se supere dicha cantidad, aquellas solicitudes que no hayan podido ser cubiertas serán atendidas con el criterio de que se dará preferencia a la de aquellos trabajadores y trabajadoras cuyos puestos de trabajo sean amortizables.

C) Orfandad Absoluta: En el caso de que la extinción del contrato se produzca por fallecimiento del trabajador o de la trabajadora en activo y dejará hijos o hijas menores de dieciocho años en situación de orfandad absoluta, la cantidad única a abonar por la Empresa ascenderá a 6.500 euros y será abonada a los referidos huérfanos o huérfanas, o al tutor legal de los mismos, por el conjunto de la unidad familiar, con independencia del número de hijos o hijas que se hallen en dicha situación.

ARTÍCULO 79 - JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

Aquellas personas trabajadoras que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, obtendrán la colaboración de la empresa, aceptando la solicitud de jubilación de la persona trabajadora.

En los casos de jubilación anticipada la empresa realizará contratos para la sustitución y en los casos de jubilación parcial la empresa realizará los contratos para el relevo correspondientes para que personas trabajadoras puedan acogerse a este tipo de jubilación.

En la medida en que la legislación vigente en cada momento lo permita, toda persona trabajadora que lo desee tiene el derecho, pero no la obligación, a la jubilación parcial y/o anticipada. Una vez se decida a ejercer dicho derecho deberá solicitarlo mediante comunicación fehaciente a la empresa con tres meses de antelación, con el fin de poder adaptar a la empresa a la nueva situación.

Como medida de incentivo a la contratación y en relación con la política de fomento de empleo estable prevista en este artículo, esta solicitud conlleva implícitamente la obligación de la persona trabajadora de pasar a la situación de jubilación completa y total a la edad de jubilación mínima ordinaria establecida por la legislación vigente, renunciando expresamente a la prolongación de su vida laboral en la empresa, dándose por tanto por resuelta la relación contractual con la misma, sin derecho a indemnización, con efectos del momento en que cumpla la edad mínima prevista legalmente para la jubilación ordinaria. Las empresas se obligan a la aceptación de la solicitud formalizando el correspondiente contrato a tiempo parcial de la persona trabajadora que se jubila, que se simultánea con el correspondiente contrato de duración determinada para su relevo, siempre que reúna las condiciones generales para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad y que además dicha solicitud de jubilación parcial se realice por una reducción de la jornada de trabajo y de su salario comprendidos en las tablas oficiales reguladoras de la proporción entre la jornada residual a la que queda obligada realizar la persona trabajadora y la parte correspondiente a la jubilación.

La aplicación de este régimen se ejecutará mediante la aplicación de las previsiones contenidas en la legislación vigente en materias de jubilación y contratación:

* 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. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las particularidades contempladas en el apartado 5 de la Disposición Transitoria 4ª.

* Real Decreto-Ley 2/2023, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

* Demás normativa que sea de aplicación. Las tablas de correlación entre el año de jubilación, edad y períodos de cotización de la persona trabajadora serán las establecidas en la legislación vigente durante la vigencia del convenio para el acceso a la jubilación anticipada parcial.

Para el supuesto de jubilación parcial anticipada el trabajador podrá prestar el trabajo correspondiente al porcentaje de jornada de los años que le falten para alcanzar la jubilación total definitiva de modo acumulado sucesivo en el primer año de disfrute de este derecho, abonando la empresa la remuneración correspondiente y cotizando por dicho concepto a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 80 FOMENTO DE LA JUBILACIÓN

1. Según lo establecido por la Disposición Adicional 10ª del R.D.L.2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de que las empresas extingan el contrato de trabajo por jubilación de la persona trabajadora con una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida se vincula, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio. La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

ARTÍCULO 81 - SEGURO DE VIDA

El capital garantizado del seguro colectivo de vida, una vez producida la extinción del contrato de trabajo, queda fijado de la siguiente forma:

Contingencia / Concepto	Cuantía
Muerte Accidental	12.020,00 euros
Incapacidad Permanente Absoluta	12.020,00 euros
Muerte Natural	7.212,00 euros
Incapacidad Permanente Total (Profesión habitual)	7.212,00 euros

La Empresa no se hará responsable del Seguro de Vida de aquel trabajador o aquella trabajadora que no haya querido firmar su adhesión a la póliza de seguro de vida.

En el supuesto de que se produjese la muerte accidental, muerte natural o la invalidez absoluta y permanente de algún trabajador o trabajadora que no haya sido incluido en la póliza de seguro colectivo, por negativa de la Compañía Aseguradora, la empresa abonará la cantidad que corresponda.

ANEXO (I)

MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las partes acuerdan que será de aplicación, en el ámbito de este Convenio Colectivo, como mínimo el modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad, publicado por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, sin perjuicio de las obligaciones legales que en esta materia estén vigentes para las empresas de mayor tamaño.

ANEXO (II)

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Contenido de las medidas planificadas.

1. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+, tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación: Aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, a quienes solicitan un puesto de trabajo, y al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Vigencia. Hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo. Una vez finalizada la vigencia, continuará en vigor hasta que sea sustituido por otro.

2. Acceso al empleo.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. Los criterios para utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros, para evitar cualquier tipo de discriminación.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Durante el tiempo en vigor del protocolo LGTBIQ+ se realizará una formación/ aprendizaje en materia sobre sensibilización contra la LGTBIQ+fobia, prioritaria y específicamente las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, así como mandos intermedios y personal de dirección.

En el caso de que exista un protocolo de bienvenida de nuevas incorporaciones se incluirá referencia al compromiso de respeto y sensibilización con los derechos de las personas LGTBIQ+.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr en tornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+ conforme a la legislación vigente. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de todos los permisos fijados legalmente, en el presente convenio colectivo, en los convenios de ámbito insular o en los acuerdos de empresa que los mejoren, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.

7. Régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considera dos como faltas muy graves.

Todas estas clasificaciones de faltas se adaptarán con el reglamento disciplinario de faltas y sanciones que en el ámbito correspondan y se señalen. Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

8. Definiciones.

Orientación Sexual.

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad Sexual.

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona Trans.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad.

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBIQ+.

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBIQ+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIQ+Fobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas de acción positiva.

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cual quiera de las causas establecidas en la ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Discriminación directa.

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta.

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional.

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación. acoso discriminatorio.

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por Error.

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

9. Protocolo de actuación frente al acoso y por la orientación e identidad sexual y expresión de género. Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ que podrá ser utilizado por las empresas del sector, en todo caso la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a lo recogido en los siguientes apartados:

SECCIÓN I

Apartados del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

• Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

• Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

• Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

• Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especial mente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

• Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

• Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

• Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, ésta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

• Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

• No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

SECCIÓN II

Modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por orientación e identidad sexual y expresión de género.

1. Declaración de principios.

La empresa (nombre de la empresa) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBIQ+, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (nombre de la empresa). (Nombre de la empresa), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. (Nombre de la empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (nombre de la empresa) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (nombre de la empresa), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (nombre de la empresa) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Principios rectores.

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

• Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

• Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

• Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

• Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especial mente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

• Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

• Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

• Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación.

4.1. Comisión instructora.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+. En aras de preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por tres personas, con un máximo de cinco en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación

y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabaja doras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora, así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comporta miento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación. En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que pude afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2. El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación.

En (nombre de la empresa) [indicar nombre y apellidos, cargo] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (nombre de la empresa) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y (nombre de la empresa) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (nombre de la empresa) habilita la cuenta de correo electrónico (indicar) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y

cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de las empresas el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4.3. La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan ex presamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4. Procedimiento formal.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (nombre de la empresa) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+ durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

• Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBIQ+, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

• Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (nombre de la empresa) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como

al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de siete días hábiles.

De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado de tres días hábiles.

5. Resolución del expediente de acoso.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión. La dirección de (nombre de la empresa), una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (nombre de la empresa) procederá a:

1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de (nombre de la empresa) mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación.

En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a QUINCE DÍAS NATURALES, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este

seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia.

2. Reunión de la comisión instructora.

• Plazo: Tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación.

3. Fase preliminar.

• Plazo: Siete días hábiles.

4. Procedimiento formal.

• Plazo: Siete días hábiles prorrogables por tres días hábiles.

5. Resolución del expediente de acoso.

• Plazo: Cinco días hábiles.

6. Seguimiento.

• Plazo: Quince días naturales.

7. Duración de obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (indicar fecha) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (indicar canal de comunicación) y su vigencia será (indicar, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

Modelo de denuncia.

Datos de la persona informante de los hechos:

- Persona afectada:

2 Otras* (especifique):

*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.

Datos de La persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato o vinculación laboral:

Teléfono:

E-mail:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos:

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

Testigos y/o pruebas:

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.).

Solicitud:

Don/Doña (nombre persona denunciante) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (persona denunciada) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+

Y para que así conste, firma la presente en la localidad de …. en fecha de ….

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+.

ANEXO (III)

ACTUACIÓN ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS o RIESGOS CATASTRÓFICOS Y PROTOCOLO DE PROTECCIÓN

Actuación ante fenómenos meteorológicos adversos o riesgos catastróficos

Como cuestión previa, según lo previsto en la Disposición Final Segunda del RDL 8/2024, de 28 de noviembre, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

El procedimiento para la solicitud de permiso retribuido en las señaladas situaciones de catástrofes tendrá las siguientes características:

- La persona trabajadora avisará a la empresa a la mayor brevedad posible.

- La persona trabajadora aportará a la empresa la documentación que pueda respaldar su solicitud, tales como informes o avisos de la AEMET, de autoridades competentes en materia de Protección Civil, organismos de las Comunidades Autónomas u otros de similares competencias.

Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

1. Objeto

Este protocolo tiene por objeto establecer las pautas básicas de actuación, organización y medidas preventivas que debe adoptar la plantilla de las empresas afectadas por este Convenio. ante situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos (FMA), específicamente DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos), lluvias torrenciales, inundaciones y vientos fuertes.

El objetivo prioritario es garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, minimizando los riesgos laborales, al tiempo que se gestiona la operatividad de un servicio considerado esencial para la comunidad, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2024.

Siendo las empresas afectadas por este Convenio las concesionarias que prestan un servicio público básico y esencial, las empresas mantendrán línea directa con la Autoridad Única del Transporte de Gran Canaria para coordinar:

1. Servicios mínimos si la administración pública y las condiciones lo permiten.

2. Evacuación de la población si fuese requerido por Protección Civil u otras instituciones públicas.

3. Suspensión total del servicio si se decreta la prohibición de circulación.

Este protocolo se actualizará y complementará con las instrucciones técnicas emitidas desde el área de Prevención de Riesgos Laborales, confiriendo a tales efectos, la correspondiente participación del Comité de Seguridad y Salud, en el caso que corresponda.

2. Definiciones de los principales fenómenos atmosféricos adversos

A efectos de este protocolo, se entiende por:

• DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos): Sistema de baja presión en los niveles altos de la atmósfera que se ha separado de la circulación general y que generar precipitaciones muy intensas y concentradas, acompañadas de fuertes vientos y tormentas eléctricas.

• Inundación: Sumersión temporal de terrenos normalmente secos como consecuencia de la aportación inusual y más o menos repentina de una cantidad de agua superior a la que es habitual en una zona determinada, ya sea por inundaciones pluviales (por lluvia in situ) o fluviales (desbordamiento de cauces).

• Fenómeno Meteorológico Adverso (FMA): Todo evento atmosférico capaz de producir, directa o indirectamente, daños a las personas o daños materiales de consideración.

• Alerta Meteorológica: Aviso emitido por AEMET o Protección Civil que indica la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno adverso.

3. Ámbito de aplicación

Ámbito subjetivo

Este protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, independientemente de su categoría profesional o tipo de contrato. Se establecen medidas específicas para los tres bloques funcionales de la empresa:

1. Personal de Oficina: Administración y gestión.

2. Personal de Talleres y Mantenimiento.

3. Personal de Producción: Conductores/as-Perceptores/as (en ruta o en espera - personal de retén) y Mandos Intermedios (Departamento de explotación, Jefatura de Tráfico, Labores de Inspección).

Ámbito material

Se aplica a las instalaciones físicas de la empresa (cocheras, oficinas, talleres) y a toda la flota de vehículos en servicio.

4. Responsabilidad para su aplicación

• Dirección de la Empresa: Será responsable de la activación del protocolo y la comunicación con las instituciones públicas competentes, siguiendo las directrices de las autoridades de transporte y emergencias en lo referido a las decisiones sobre la paralización parcial o total del servicio público.

• Personal Mando Intermedio y Personal Encargado (En el área de Producción o Taller): Serán responsables respectivamente, de transmitir las instrucciones a los conductores y a las conductoras, así como al personal operario, verificar el estado de las rutas y asegurar el cierre de instalaciones cuando así se haya ordenado por la Dirección.

• Servicio de Prevención: Realizará el asesoramiento técnico con medios propios o medios externos, las propuestas de actualización del protocolo, las propuestas de formación de las personas trabajadoras, así como intervendrá

como ponente especialista para facilitar las deliberaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el caso que corresponda.

• Personas Trabajadoras: Obligación de cumplir las medidas preventivas, informar de situaciones de riesgo detectadas en ruta o instalaciones y no asumir riesgos imprudentes (Artículo 29 LPRL).

5. Factores de riesgos climáticos por danas - inundaciones

El riesgo de inundación afecta de manera diferenciada según el puesto:

• Conductores / Conductoras (Riesgo Alto): Entre otros, se citan el atrapamiento del vehículo en balsas de agua, pasos subterráneos o cauces desbordados, la pérdida de control de la guagua por aquaplaning o el aislamiento en zonas remotas de la ruta.

• Personal de Talleres y Mantenimiento (Riesgo Medio-Alto): Entre otros, se citan la inundación de fosos de reparación (riesgo de ahogamiento o atrapamiento), el contacto eléctrico por agua en cuadros de tensión, las caídas al mismo nivel por suelo resbaladizo.

• Personal de Oficina (Riesgo Bajo-Medio): Entre otros, se citan las dificultades in itinere (trayecto realizado desde el domicilio al trabajo), la inundación de planta baja, etc.

6. Factores de riesgo climático por danas - fuertes vientos

• Conductores / Conductoras (Riesgo Alto): Entre otros, se citan el vuelco del vehículo (especialmente en zonas expuestas, viaductos o salida de túneles), la pérdida de visibilidad por objetos voladores, la caída de árboles o de tendido eléctrico sobre la vía o el vehículo.

• Personal de Talleres y Mantenimiento (Riesgo Medio-Alto): Entre otros, se citan el desprendimiento de cubiertas, la rotura de cristales/portones, la caída de materiales almacenados en altura. • Personal de Oficina (Riesgo Bajo-Medio): Entre otros, se citan la rotura de ventanales, el desprendimiento de elementos de fachada.

7. Plan nacional de predicción y vigilancia (meteoalerta)

Las empresas basarán sus decisiones en el Plan Meteoalerta de la AEMET, que establece los siguientes umbrales (https://www.aemet.es/es/lineas_de_interes/meteoalerta):

• Nivel Verde: Sin riesgo - Normalidad.

• Nivel Amarillo (Riesgo): No existe riesgo para la población general, pero sí para actividades concretas, debiendo prestar especial atención en la conducción de vehículos pesados.

• Nivel Naranja (Riesgo Importante): Fenómenos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales, por lo que se requiere la preparación ante una posible paralización.

• Nivel Rojo (Riesgo Extremo): Fenómenos de intensidad excepcional en los que existe un riesgo muy alto para la población y se deberá atender a la activación de medidas de emergencia y paralización siguiendo las indicaciones dictaminadas por las autoridades y las previsiones del RD 8/2024.

8. Sistema nacional de protección civil

Las empresas atenderán a las indicaciones coordinadas que se establezcan entre el Servicio 112 y la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias.

9. Medidas preventivas específicas en relación a los niveles de alerta

Debido al carácter de Servicio Básico Esencial del Transporte Público, la paralización no es automática en todos los casos, salvo riesgo inminente para la vida (Art 21 LPRL y RD 8/2024).

MATRIZ DE ACTUACIÓN

NIVEL ALERTA	Personal de Oficina	Personal de Talleres y Mantenimiento	Conductores / Conductoras
VERDE	Actividad normal	Actividad normal	Conducción normal-Revisión rutinaria
AMARILLO	Aviso informativo - Revisar ventanas y cierres al salir	Recoger material exterior - Revisar desagües de la nave	Precaución en zonas expuestas al viento - Aumentar distancia de seguridad - Informar a Tráfico de incidencias leves
NARANJA	Evitar reuniones presenciales no urgentes minimizando cualquier otro desplazamiento distinto al de ida y regreso al puesto de trabajo	Suspender trabajos en altura o exterior - Preparar sacos de arena/barreras en zonas inundables - Desconectar equipos no esenciales	Velocidad reducida - Comunicación constante con el área de explotación
ROJO	Atender a las indicaciones de la Dirección respecto a la prohibición de acudir al centro Teletrabajo obligatorio o Permiso Retribuido conforme a la previsión del RD 8/2024	Atender a las indicaciones de la Dirección respecto al cierre del taller Evacuación del personal - Corte de suministro eléctrico general (salvo sistemas de emergencia)	Atender a las indicaciones de la Dirección respecto a la paralización del servicio, salvo requerimiento de emergencia de Protección Civil u otras autoridades competentes - Las guaguas en ruta deben buscar lugar seguro (no cauces) y detener la marcha con pasajeros a bordo hasta nuevas instrucciones del personal del área de explotación o rescate de los servicios de emergencia cuando fuese necesario

10. Medidas preventivas generales ante fuerte lluvia, viento e inundaciones

A. Para los conductores y las conductoras (En ruta):

1. Ante visibilidad nula: Detener el vehículo en lugar seguro (área de servicio, zona elevada). Nunca detenerse en cauces secos, puentes sobre barrancos o caudales crecidos o pasos subterráneos.

2. Ante cúmulos o balsas de agua: Si el agua supera el eje de la rueda, NO CRUZAR pues el vehículo puede ser arrastrado o el motor pararse, dejando a los pasajeros atrapados. Con la debida precaución proceder a dar la vuelta cuando las condiciones y la vía lo posibilite o detenerse.

3. Viento fuerte: Sujetar el volante con firmeza con ambas manos. Reducir la velocidad. Especial atención al salir de túneles evitando el adelantamiento de otros vehículos pesados como camiones, etc.

4. Evacuación: Si el agua empieza a entrar en la guagua y sube de nivel, evacuar a los pasajeros hacia el techo del vehículo o puntos altos del terreno, nunca nadar contra la corriente.

B. Para el Personal de Taller y Mantenimiento:

1. Orden y limpieza: Mantener libres de obstáculos los sumideros y rejillas de la nave.

2. Productos Químicos: Almacenar aceites y disolventes en estanterías elevadas para evitar vertidos contaminantes en caso de inundación.

3. Electricidad: Ante entrada de agua en la nave, no manipular cuadros eléctricos - Cortar la tensión desde el cuadro general, si es seguro hacerlo en seco.

C. Para el Personal Mando Intermedio (Medidas Organizativas):

1. Identificar rutas alternativas seguras e informar.

2. Monitorizar en tiempo real la geolocalización de la flota.

3. Autorizar el retorno a base anticipado (estación, centro de estacionamiento, parada preferente o punto seguro) ante el empeoramiento súbito de la climatología adversa.

11. Medidas de implantación del protocolo

1. Comunicación de la Alerta: La empresa centralizará los avisos a través del departamento que lleve la explotación, tomando las directrices de las autoridades cuando provengan directamente, así como las instrucciones técnicas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, usando APP corporativas, WhatsApp, SMS o correos corporativos para enviar circulares informativas y/o alertas masivas a todo el personal y principalmente a los conductores y a las conductoras en ruta (Por ejemplo - Mensaje tipo: "ALERTA ROJA ACTIVADA - PROTOCOLO DANA - DETENER VEHÍCULO EN LUGAR SEGURO Y ESPERAR INSTRUCCIONES").

12. Formación: Se implementará píldora formativa, cuyo contenido será previamente propuesto por el área técnica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y cuyo calendario será determinado en la Comisión de Formación, dirigida a todo el personal, sobre aspectos generales y también específicamente sobre conducción adecuada en situación adversa y actuación ante desbordamientos fluviales. Para el personal Mando Intermedio, personal encargado y/o responsables de actuación, también se idearán supuestos prácticos y/o simulacros para simular la gestión de este protocolo.

13. Normativa relacionada

Este protocolo se fundamenta en el siguiente marco jurídico:

• Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Artículos 14, 20 y 21 sobre riesgo grave e inminente).

• Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.

• Real Decreto 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

• Ley 13/2007, de 17 de mayo, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias (Consideración de servicio esencial).

• Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil.

• Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, sobre medidas ante sequía y condiciones climatológicas adversas (prevención riesgos laborales).

• Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA.

14. Referencia a guías técnicas

Para la elaboración y actualización de este protocolo se han considerado:

• AEMET: Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta).

• INSST: Notas Técnicas de Prevención sobre riesgos climáticos y estrés térmico.

• DGT: Recomendaciones de circulación con lluvia, viento y nieve.

• Protección Civil: Guía de actuación ante inundaciones para ciudadanos y empresas.

ANEXO (IV)

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Las personas trabajadoras sometidas al presente convenio colectivo tendrán derecho, con carácter general, a no atender dispositivos digitales cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran circunstancias de urgencia justificadas, según los previsto en la Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo analizarán su situación, en cuanto al estado de digitalización implementado para la comunicación interna con su personal, a través del uso de dispositivos, que en todo caso serán facilitados por la empresa, software o herramientas electrónicas (APP) y confeccionarán procesos, medidas o líneas de actuación, de acuerdo a sus especificidades, para disponer del correspondiente Protocolo sobre Desconexión Digital que deberá ser negociado en la forma establecida en la legislación laboral y estará encaminado a garantizar el cumplimiento de la normativa en esta materia, con el objetivo de respetar derechos fundamentales de las personas trabajadoras como el derecho a la privacidad o a la intimidad, además de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, todo ello, de acuerdo con las previsiones legales establecidas, tanto en su elaboración, aplicación, alcance y contenido. A este respecto, se tendrán en cuenta lo siguiente:

Contenido mínimo

- Ámbito de aplicación: Determinar las peculiaridades en cuanto a quiénes se aplica y dónde se aplica el protocolo conforme a las características organizativas o funcionales.

- Acciones de implantación: Establecer las acciones y medidas que se implantarán en cada Empresa para garantizar la desconexión digital del personal y también se recogerán las excepciones. A este respecto, debido a las características especiales del sector del transporte regular de viajeros por carretera, no se considerarán vulneración del derecho a la desconexión digital las meras notificaciones que, en materia de jornadas y descansos, deban realizar las empresas a las personas trabajadoras dentro del marco de las relaciones laborales reguladas en este convenio colectivo. A título meramente enunciativo y no limitativo quedarán amparadas por esta excepción las notificaciones siguientes:

- Notificación o recordatorios sobre asignación de servicios, turnos o jornadas de trabajo y las modificaciones de las mismas.

- Notificación o recordatorios sobre asignación de pausas, descansos, libranzas, vacaciones, o modificaciones de las mismas.

- Notificación o recordatorios sobre llamamientos relativos a contratos distintos del indefinido ordinario, o modificaciones de los mismos.

- Notificación de hojas de ruta o modificaciones de las mismas.

- Respuesta a consultas realizadas por las personas trabajadoras a la empresa.

- Acciones de comunicación, formación y sensibilización: Establecer las acciones y medidas de divulgación interna a través de intranet o web corporativa, si se dispone, así como medidas en materia de formación y sensibilización.

- Acciones de revisión y seguimiento: Establecer las acciones y medidas para comprobar y controlar que las acciones del protocolo se están cumpliendo, así como identificar las personas o el equipo designado como responsable de este control y la vía de comunicación que pueden usar las personas trabajadoras para resolver dudas o incidencias relacionados con el protocolo.

- Vigencia: Establecer la fecha en la que entra en vigor el protocolo y si se realizarán modificaciones.

263.541

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

EXCMO. CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

2.388

El Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de mayo de 2026, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza Fiscal Reguladora de las Tasas por la prestación de servicios de la Escuela Insular de Música de Fuerteventura.

El citado acuerdo fue sometido a información pública mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 67, de 5 de junio de 2026, por un plazo de TREINTA (30) DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente al de su publicación, sin que durante dicho período se formularan reclamaciones o alegaciones.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el acuerdo queda elevado automáticamente a definitivo.

En cumplimiento de lo previsto en los apartados 4 y 5 del citado artículo 17, se procede a la publicación íntegra de la Ordenanza Fiscal Reguladora de las Tasas de la Escuela Insular de Música de Fuerteventura, cuyo texto íntegro es el siguiente:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR LA ESCUELA INSULAR DE MÚSICA

Artículo 1. FUNDAMENTO LEGAL

1. En uso de la potestad reglamentaria reconocida en el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo previsto en los artículos 15 a 19, 20 y siguientes, y 132 y 158 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el Cabildo Insular de Fuerteventura establece la Tasa por la prestación de servicios de la Escuela Insular de Música.