

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE
SANTA CRUZ DE TENERIFE 2023-2027

De conformidad con el Preacuerdo firmado el 18 de Enero de 2024, entre las empresas de transporte discrecional de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y los representantes de las personas trabajadoras, se REUNEN:

DE UNA PARTE, en representación de la patronal del sector, la Asociación Provincial Empresarial de Servicios discrecionales de viajeros de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife AET.

DE OTRA PARTE, en representación de las personas trabajadoras, los sindicatos Unión Sindical Obrera de Canarias - USO, Movimiento Sindical Canario - MSK, Intersindical Canarias - IC, Comisiones Obreras - CC.OO. y la Unión General de Trabajadores - UGT.

Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación que ostentan para negociar y acordar el presente Convenio y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2. y 84 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo de Sector, de ámbito de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, regulado en los artículos siguientes:

Í N D I C E

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.
Artículo 1.- Ámbito Territorial.
Artículo 2.- Ámbito Funcional.
Artículo 3.- Ámbito Personal.
Artículo 4.- Ámbito Temporal.
Artículo 5.- Denuncia, Prórroga y Actualización Del Convenio.
Artículo 6.- Concurrencia de Convenios. Compensación y Absorción.
Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.
Artículo 8.- Normas Supletorias.
Artículo 9.- Comisión Paritaria.
CAPITULO II - EMPLEO Y CONTRATACIÓN.
Artículo 10.- Clasificación Profesional y Grupos Profesionales.
Artículo 11.- Reclamaciones y Reconocimiento de Clasificación Profesional.
Artículo 12.- Movilidad Funcional.
Artículo 13.- Escalafón.
Artículo 14.- Contratación.
CAPITULO III - DISPOSICIONES LABORALES.
Artículo 15.- Jornada.
Artículo 16.- Plus de Disponibilidad.
Artículo 17.- Descanso.
Artículo 18.- Guardias del Personal de Mecánica/Talleres.
Artículo 19.- Fijos Discontinuos.
CAPITULO IV - DISPOSICIONES ECONÓMICAS.
Artículo 20.- Revisión Salarial.
Artículo 21.- Estructura Salarial.
Artículo 22.- Dietas.
Artículo 23.- Manipulación de Equipaje.
Artículo 24.- Teletrabajo y Trabajo a Distancia.
CAPITULO V - DISPOSICIONES SOCIALES.
Artículo 25.- Licencias Retribuidas.
Artículo 26.- Excedencia.
Artículo 27.- Anticipos.

Artículo 28.- Multas y Sanciones.
Artículo 29.- Protección Jurídica y Fianza.
Artículo 30.- Ropa de Trabajo.
Artículo 31.- Póliza de Seguro y Retirada de Carnet.
Artículo 32.- Prestación Asistencial Complementaria.
CAPITULO VI - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
Artículo 33.- Tacógrafos.
Artículo 34.- Incapacidad Sobrevenida.
Artículo 35.- Drogodependencias.
Artículo 36.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.
Artículo 37.- Revisiones Médicas Anuales.
Artículo 38.- Conductoras y Acompañantes/Cuidadoras en estado de gestación.
CAPITULO VII - FORMACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.
Artículo 39.- Formación.
Artículo 40.- Cursos del CAP.
Artículo 41.- Mesa Provincial del Sector.
CAPITULO VIII - IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
Artículo 42.- Planes y Medidas de Igualdad en las empresas.
Artículo 43.- Observatorio de Igualdad Sectorial.
Artículo 44.- Acoso Sexual, Moral y Acoso por razón de género.
CAPITULO IX - SUBROGACIÓN DE PERSONAL.
Artículo 45.- Subrogación de personal para el Transporte Público Escolar y/o de Centros Especiales.
Artículo 46.- Subrogación de los/as Representantes de las personas trabajadoras.
CAPITULO X - JUBILACIÓN Y RETIRO.
Artículo 47.- Jubilaciones Obligatorias.
Artículo 48.- Jubilaciones Parciales.
Artículo 49.- Premio de Permanencia.
CAPITULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
Artículo 50.- Definición.
Artículo 51.- Graduación de las Faltas.
Artículo 52.- Tipificación de las Faltas.
Artículo 53.- Régimen de Sanciones.
Artículo 54.- Procedimiento.
CAPITULO XII - DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS.
Artículo 55.- Distribución de Servicios.
Artículo 56.- Comunicaciones Internas y Externas.
Artículo 57.- Parte/Hoja de Ruta Diaria.
CAPITULO XIII - DERECHOS SINDICALES.
Artículo 58.- Afiliación a un Sindicato.
Artículo 59.- Cuota Sindical.
Artículo 60.- Garantías de la Representación Legal de las personas trabajadoras.
Artículo 61.- Crédito Horario.
Artículo 62.- Derecho de Reunión.
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.
ÚNICA.- Aplicación de la nueva Estructura Salarial por las Empresas.
DISPOSICIONES ADICIONALES.
PRIMERA.- Antigüedad.
SEGUNDA.- Estructura en los complementos salariales.
DISPOSICIÓN FINAL.
ÚNICA.- Atrasos de Convenio.
ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2023-2027.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, 2023-2027

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas dedicadas a la realización del transporte público colectivo discrecional de viajeros por carretera en general, y en particular, las empresas que realicen funciones de transporte escolar, de transportes de trabajadores y trabajadoras, así como aquellas otras que prestan servicios de coches especiales y de abono, cuando éstos sean complementarios de las otras modalidades descritas anteriormente.

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

Estarán afectadas por el presente Convenio Colectivo las personas trabajadoras vinculadas con las empresas mencionadas y aquéllas que alternen en la prestación de sus servicios con guaguas y coches especiales y de abono.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

1. El presente convenio será de aplicación a todos los empresarios y empresarias y personas trabajadoras que ejerzan su actividad en las empresas afectadas por el ámbito territorial y funcional precedente, así como a las personas trabajadoras de empresas que, aun no estando establecidas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, desarrollen su actividad en la misma.
2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como todas aquellas personas que ejerzan funciones directivas o gerenciales a las órdenes de los citados cargos, de las personas físicas propietarias de las empresas o de los órganos de administración de la empresa que revistan forma jurídica de sociedad.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir del día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2027. A efectos salariales tendrá efectos retroactivos a 1 de Julio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Única.

Artículo 5.- DENUNCIA, PRÓRROGA Y ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO.

Finalizado el periodo de vigencia establecido en el punto anterior, de no ser objeto de denuncia escrita por alguna de las partes legitimadas, formulada, al menos, con un mes de anticipación a

su vencimiento, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente en cuanto a su contenido normativo por sucesivos períodos de un año.

Denunciado el Convenio o cualquiera de sus prórrogas y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo, éste se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio. En tanto en cuanto no se firme un convenio nuevo, las tablas salariales se revisarán solo en enero de 2028, en un 3% por los conceptos salariales fijos incluidos en la Tabla Salarial del Anexo I.

Artículo 6.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

1. Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, por lo que no cabe aplicación parcial o aislada de ninguno de sus pactos y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas en su totalidad superen en cómputo anual las actualmente pactadas. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.
2. No obstante, los conflictos de concurrencia del presente convenio sectorial con pactos o acuerdos vigentes de ámbito de empresa se resolverán en base a las siguientes normas:
 - I. Se establecerán bloques homogéneos, a cuyo efecto se agruparán las condiciones pactadas de igual forma que la establecida en el presente Convenio Sectorial:
 - A. Condiciones económicas.
 - B. Jornada, descansos, vacaciones y horario laboral.
 - C. Mejoras sociales.
 - D. Licencias y excedencias.
 - E. Derechos sindicales.
 - II. Establecidos los bloques homogéneos, será de aplicación aquel convenio, pacto, acuerdo y/o a la norma, que establezca condiciones más favorables y/o más beneficiosas en cómputo anual para las personas trabajadoras.
 - III. La compensación y absorción en el bloque de condiciones económicas se efectuará, en su caso, de la siguiente forma:
 - a) En todos los Niveles retributivos serán compensables y absorbibles, en su conjunto, los conceptos de salario base y plus de convenio, el cual desaparece de la nueva estructura salarial, siendo compensado y absorbido en el nuevo salario base.
 - b) El Plus de Transporte será compensable y absorbible con otro de carácter extrasalarial: v.g. el de Distancia.
 - c) No serán compensables ni absorbibles salvo por igual concepto, las dietas; compensación por comida; compensación de gastos por manipulación de equipajes.
 - d) Para los Niveles retributivos I, II, III, IV y V que pudieran venir percibiendo en sus nóminas un complemento de SMI, éste sería compensado y absorbido en el salario base.
 - e) Para el Nivel retributivo VI, que pudiera venir percibiendo en sus nóminas, tanto, un complemento de SMI, o de Quebranto de moneda, que, no manejando cobros en efectivo a clientes, lo venían percibiendo como sustitutivo o equiparable al complemento a SMI, éstos serán compensados y absorbidos por el nuevo Plus de Actividad en la nueva estructura salarial.
 - f) Igualmente, no serán compensables ni absorbibles sino por igual concepto, las excursiones y servicios especiales.
3. Sin perjuicio de lo pactado entre las partes en el presente Convenio Colectivo en lo referente a la supresión del concepto “antigüedad”, como concepto económico regulada en el **ARTÍCULO 18** del anterior Convenio, se respetarán como derechos adquiridos el resto de

situaciones y condiciones económicas que, a la vigencia del presente Convenio Colectivo, resulten en su conjunto y en cómputo anual más favorables y beneficiosas para las personas trabajadoras que las aquí pactadas y que no contradigan lo acordado en este Convenio.

4. En el supuesto de que por requerimiento de la autoridad laboral o por sentencia judicial firme se acuerde o deba modificar el contenido de lo pactado en este Convenio, será la mesa negociadora la responsable de reconsiderar el texto parcial o totalmente y, de ser necesario, adaptarlo para su registro y publicación.

Artículo 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En caso de nulidad sobrevenida de alguna cláusula del presente convenio, las partes firmantes se comprometen a negociar y acordar la misma en aras de salvaguardar la eficacia general del convenio.

Artículo 8.- NORMAS SUPLETORIAS.

En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo será de aplicación la legislación laboral de carácter general y el Laudo Arbitral del sector de 19 de enero de 2001 (Boletín Oficial del Estado de 24 de febrero de 2001) y sus modificaciones posteriores, que las partes incorporan al presente Convenio Colectivo en todas aquellas materias que no hayan sido desarrolladas en el mismo, o no sean contrarias a derecho.

En las empresas con pactos o acuerdos propios serán de aplicación supletoria, para lo no previsto en éste, las normas contenidas en aquéllos. Mantendrán su vigencia, en tanto no hayan sido modificados expresamente, contradigan o impidan la aplicación del presente Convenio Colectivo, todos los pactos y acuerdos vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA.

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por de cada una de las partes, que tendrá por función, sin perjuicio y además de lo establecido en la legislación vigente, las siguientes funciones:
 - a) Interpretar las cláusulas del presente Convenio Colectivo.
 - b) Resolver, en primera instancia, los asuntos remitidos por las partes, los expresados en el texto del presente convenio y los conflictos que pudieran producirse en materia de concurrencia, compensación y absorción previstas en el **ARTÍCULO 6**.
 - c) Velar por la implementación y cumplimiento de lo acordado, analizando y evaluando periódicamente su cumplimiento por parte de todas las empresas que dependen de la norma colectiva.
 - d) La conciliación en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo de las partes.
 - e) Las materias de formación continua, perfeccionamiento y promoción profesional.
 - f) Resolver las discrepancias en la aplicación del convenio colectivo, que sean planteadas por las partes.
 - g) Conocer, con carácter previo a la vía jurisdiccional, todos aquellos conflictos colectivos planteados en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
2. Reuniones: Dicha Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días naturales a instancia de cualquiera de las dos partes, salvo acuerdo entre las partes, debiendo establecerse en la convocatoria el orden del día a tratar, lugar, hora y fecha de la reunión.

3. **Plazo de resoluciones:** En cuanto a las cuestiones interpretativas del Convenio Colectivo sometidas a la Comisión Paritaria, ésta deberá de pronunciarse en el plazo máximo de 15 días naturales, quedando expedita la vía judicial, según proceda, de expirar el mencionado plazo sin resolución de la Comisión Paritaria.
4. **Conflictos de Huelga Legal:** Se excluye de tal requerimiento de audiencia previa de la Comisión Paritaria, los conflictos de huelga legal, los cuales serán sometidos a los órganos de mediación legalmente establecidos.
5. **Miembros:** Serán integrantes de la comisión paritaria las organizaciones patronales y sindicales firmantes del convenio.
6. **Asesoramiento:** Las partes podrán concurrir a la Comisión Paritaria asistidas por personas asesoras si así lo estimasen conveniente., en cuyo caso participarán con voz, pero sin voto.
7. **Funcionamiento de la Comisión:** Si así lo estimase oportuno, la Comisión Paritaria podrá aprobar un Reglamento de Funcionamiento Interno en el que, entre otras materias, se establezca una Presidencia y Secretaría de Actas rotatorias entre las partes.
8. **Toma de decisiones y posicionamiento de las Partes:** A la hora de establecer el posicionamiento de cada Parte de la Comisión Paritaria, sus integrantes podrán establecer el sistema de voto ponderado en atención a su representatividad, de conformidad con las certificaciones oficiales a fecha 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a cada reunión.

CAPITULO II

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 10.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES.

El encuadramiento del personal en grupos profesionales y la asignación de funciones o tareas es una facultad empresarial que se realizará conforme el Laudo Arbitral de 19 de enero de 2001 (Boletín Oficial del Estado de 24 de febrero de 2001), sin perjuicio de las especificaciones que se puedan incluir en este convenio.

Con el objetivo de definir y adaptar a la realidad del sector los Grupos Profesionales del mencionado Laudo, las partes se comprometen a los seis meses de la firma del presente convenio, a constituir una Comisión de Trabajo que elabore dicha adaptación.

NIVELES RETRIBUTIVOS

- **Nivel I:** Jefe/a de Servicios y Titulados/as de Grado Superior.
- **Nivel II:** Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de Sección, Jefe/a de Tráfico, Jefe/a de Taller, Jefe/a de Negociado, Técnico/a de Sistemas Informáticos.
- **Nivel III:** Conductor/a, Conductor/a-Mecánico.
- **Nivel IV:** Oficial de 1ª Administrativo, Programador/a de ordenadores, Jefe/a de Proceso de datos, Oficial de 1ª de Taller, Oficial 1ª Chapista, Oficial 1ª Electricista, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Taller, Oficial de 1ª de Mantenimiento.
- **Nivel V:** Oficial de 2ª Administrativo/a, Oficial de 2ª Taller, Oficial 2ª Chapista, Oficial 2ª Electricista, Oficial 3ª Taller, Oficial Almacén, Auxiliar Administrativo y Administrativa, Capataz, Guardián/a, Limpiador y Limpiadora, Relaciones Públicas.
- **Nivel VI:** Cuidadora/Acompañante de Transporte de pasajeros y pasajeras (Auxiliar de ruta).

Artículo 11.- RECLAMACIONES Y RECONOCIMIENTO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las reclamaciones sobre clasificación profesional deberán ser dirigidas por escrito a la Dirección de la Empresa que, tras requerir informe de los representantes de las personas trabajadoras en la empresa, que deberán emitirlo en el plazo de 10 días naturales, resolverá sobre las mismas en el término de 30 días naturales. Contra la resolución, expresa o tácita, de la empresa, las personas trabajadoras afectadas podrán acudir a la vía jurisdiccional competente.

Artículo 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por esta realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de las personas delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 13.- ESCALAFÓN.

1. El escalafón de cada empresa, con detalle del nombre, apellidos, edad, categoría profesional, antigüedad, centro de trabajo y cuantos datos sean de interés, según lo previsto en los artículos 34 y 35 de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera (Orden de 20 de marzo de 1971), se confeccionará en la primera quincena de enero de cada año, sometiéndolo a la consideración de los representantes de los trabajadores, quienes podrán realizar las sugerencias que estimen oportunas.
2. Las empresas elaborarán anualmente un escalafón específico para los trabajadores fijos discontinuos, con los mismos datos del apartado anterior, a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación.

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

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

Artículo 14.- CONTRATACIÓN.

1. Transparencia: Las empresas se obligan a tramitar el alta en la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras con anterioridad a la iniciación de la prestación de sus servicios, informando a la representación legal de los mismos en la empresa, de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, de las contrataciones efectuadas y sus características.
2. Requisitos y Capacidad: Para acceder al puesto de trabajo, se deberán de cumplir los requisitos formales y técnicos específicos para cada puesto exigidos, así como poseer la capacidad funcional y competencias técnicas requeridas para el desempeño de las tareas.
3. Acceso a Profesiones, Oficios y Actividades que Impliquen contacto habitual con menores y ejercicio de las mismas: Es requisito para el acceso a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, y para el ejercicio de las mismas, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, las empresas podrán requerir a las personas trabajadoras afectadas por esta disposición, la correspondiente certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
4. Contratos Fijos Discontinuos a tiempo parcial (Transporte Escolar): Debido a las peculiaridades del sector, y más concretamente en la actividad del transporte escolar, se pacta expresamente la posibilidad de contratar a personas trabajadores de cualquiera de los Grupos profesionales definidos en este Convenio, con contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en el transporte escolar.
5. Periodo de Prueba: El contrato de trabajo, que se realizará por escrito, determinará los periodos de prueba máximos de acuerdo con la calificación profesional de la persona trabajadora:
 - Grupo Profesional I: 6 meses
 - Grupos Profesionales II, III, IV, V y VI: 3 meses.
6. Igualdad de Oportunidades: Al objeto de garantizar la igualdad de oportunidades en las empresas, se establecen las siguientes recomendaciones a la hora de llevar a cabo los procesos de selección:
 - En general, las empresas transmitirán al personal que lleve a cabo la selección de nuevas incorporaciones a la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Por ello, dicho personal, deberán de estar formados para evitar que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección, bien

mediante acciones formativas de las empresas o bien a través de guías específicas que centren la valoración de las personas solicitantes en aquellas cuestiones directamente relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo al que pretenden acceder.

- A la hora de elaborar y publicar el puesto a cubrir, se procurarán definiciones neutras del puesto de trabajo y/o el perfil profesional.
- La redacción de la convocatoria deberá de hacerse con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas.
- Elección de canales de comunicación incluyentes. La oferta de puestos debe comunicarse por igual a toda la plantilla.
- Se valorará la experiencia práctica. Las pruebas de selección serán igualitarias, imparciales y deberán de corresponderse con las funciones del puesto de trabajo en cuestión, siendo en todo caso objetivas y evitar sesgos que deriven en resultados no incluyentes.
- Las entrevistas personales se llevarán a cabo con la máxima objetividad posible.
- Acogida en Igualdad de Oportunidades. Una vez incorporada a la empresa la persona seleccionada ha de recibir y percibir igualdad de trato y de oportunidades, indistintamente de su sexo.

CAPITULO III

DISPOSICIONES LABORALES

Artículo 15.- JORNADA.

1. La jornada de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana y se computarán 8 horas de trabajo diarias.
2. La jornada se inicia a la hora en que la empresa cita al trabajador en su centro de trabajo habitual y finaliza en el mismo una vez haya concluido el último servicio asignado.
3. En los servicios de transporte escolar se podrá interrumpir la jornada hasta tres horas consecutivas. En el caso de que durante la partición de la jornada laboral se realizara algún servicio se abonará como plus de disponibilidad las horas que excedan de las 8, computando la totalidad de la jornada realizada en dicho día.

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

La empresa deberá programar el “toma y deje” de los servicios con tiempo suficiente para que el conductor realice las funciones de comprobación de los niveles de agua, combustible, aceite, líquido de frenos e incidencias.

4. Las empresas respetarán el principio general de rotatividad de los servicios asignados a los trabajadores adscritos a vehículos de características similares, de tal manera que, en ningún caso, la distribución de los servicios pueda constituir una sanción encubierta. Se exceptúan del principio general de rotatividad, los servicios escolares, líneas fijas y de transporte de trabajadores. Cuando la empresa pretenda la exclusión de otras líneas o servicios deberá comunicar las causas que la motivan a la representación de sus

- trabajadores. Ambas partes podrán recurrir ante la Comisión Paritaria del convenio en caso de discrepancia, debiendo pronunciarse la misma en el plazo máximo de 15 días.
5. Las empresas habilitarán obligatoriamente un sistema de hoja de ruta diaria, de servicio, parte de trabajo o ficha de control, en el que constará los datos que figuran en el **ARTÍCULO 57** del presente convenio.
 6. Entre la terminación de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar, al menos, doce horas.
 7. Las empresas entregarán diariamente una copia de los servicios asignados a cada trabajador y adjuntará a la hoja del salario mensual una relación de los conceptos variables devengados en cada día del mes por el trabajador. Los conceptos variables de la nómina se devengarán desde el día 26 de cada mes al 25 del mes siguiente.

Artículo 16.- PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Se establece un complemento salarial de carácter variable para el personal con categoría de persona conductora denominado Plus de Disponibilidad que se abonará a aquellas personas trabajadoras que mensualmente se hayan incorporado a una lista para estar disponibles (bien voluntariamente o por adscripción obligatoria en los términos regulados a continuación en este artículo) para realizar los servicios que superen, por razón de horas de espera y expectativa, en los términos establecidos en el R.D. 1561/1995, la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales.

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

La empresa expondrá previamente la lista de los voluntarios y voluntarias de cada mes en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, así como entregará copia de la misma a los y las representantes legales de las personas trabajadoras.

Igualmente deberá exponerse a continuación la lista con las personas trabajadoras que resulten obligados a estar adscritos a este concepto, conforme a lo dispuesto en el párrafo 3 siguiente.

1.- Lista de voluntarios y Voluntarias. - No se le podrán asignar servicios que superen las 34 horas en cómputo mensual por encima de la jornada ordinaria, sin que puedan programarse, en su caso, más de 2 días continuados de 11 horas.

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

- En todo caso, la jornada máxima a realizar será de 11 horas. En cualquier caso, no se podrá obligar a estas personas trabajadoras a realizar una jornada superior a las 45 horas semanales en cómputo mensual, en los términos establecidos en el R.D. 1561/1995.
- A las personas trabajadoras que hayan realizado estas horas obligatorias no se les podrá asignar ninguna nueva jornada superior a las 8 horas hasta que la totalidad de las personas trabajadoras que estén o hayan estado en la lista de voluntarios y voluntarias del mes anterior hayan realizado otro servicio obligatorio.

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

3.- Cuantía. - El plus de disponibilidad se abonará por cada hora de disponibilidad efectivamente utilizada por parte de la empresa, de conformidad con lo establecido en las tablas salariales anexas, que excedan de las 8 horas diarias. El plus de disponibilidad se integrará en su cuantía total en la base de cotización para todas las contingencias, y de conformidad con las previsiones contenidas en el R.D. 1561/1995.

Artículo 17.- DESCANSO.

1. **Descanso Semanal:** El descanso semanal será de dos días consecutivos, siendo preferentemente rotativos para el personal de movimiento. El personal de movimiento que presten exclusivamente servicios de transporte escolar lo disfrutarán los sábados y domingos de forma fija.

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

Si de forma excepcional, y por razones técnicas u organizativas imprevisibles, se precisara de las personas trabajadoras en su tiempo de descanso semanal, éstas podrán aceptar trabajar voluntariamente, en cuyo caso la empresa vendrá obligada a compensarle económicamente en la cuantía que se establece en las cláusulas económicas, salvo que las personas afectadas opten por otro día de descanso.

2. **Descanso Anual:** La planificación anual de descanso semanal que se realice por las empresas deberá garantizar en todo caso una programación de, al menos 96 días de descanso al año que serán disfrutados por el trabajador salvo que, coincidan los programados con alguna de las situaciones de Incapacidad Temporal y licencias, vacaciones y situaciones análogas.
3. **Días festivos.** De manera excepcional y para el caso de que el personal de movimiento (Conductores/as, Jefes/as de Tráfico, así como coordinadores/as de servicios en puertos y/o aeropuertos), que no puedan disfrutar los 14 días festivos anuales retribuidos a que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta una compensación cuyo importe se determina en las tablas salariales anexas, todo ello sin perjuicio de la aplicación con carácter preferente en esta materia de los pactos entre empresas o grupos de empresas y los representantes de los trabajadores que se hayan suscrito o puedan suscribirse.

Transporte Escolar y resto de Grupos Profesionales: La compensación económica no afectará a las personas trabajadoras que realicen, exclusivamente, servicios de transporte escolar, ni a los demás trabajadores de las empresas que no sean personal de movimiento que, por tanto, disfrutarán de descanso en los días festivos. Si fueran requeridos por las

empresas para trabajar en un día festivo y se accediera por los mismos a ello, se les compensará económicamente en los términos previstos en el presente convenio.

Calendario de Días Festivos: Para el personal de movimiento de transporte escolar, en caso de llevar a cabo rutas y/o servicios en varios municipios, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa determinará los “Festivos Locales” que les serán de aplicación, pudiendo establecer los del municipio donde la empresa tiene radicada su sede principal, los del municipio al que pertenece el centro de trabajo, la zona donde recoge el vehículo y/o el municipio donde se situó el centro escolar/ocupacional/turístico, etc., al que le presta el servicio de transporte de viajeros.

Asignación obligatoria. En el supuesto que no haya personal de movimiento suficiente para cubrir la demanda de servicios en los días festivos conforme a lo establecido en los puntos anteriores, la empresa podrá asignar los servicios directamente, de forma rotativa, comenzando por la persona trabajadora con menos antigüedad en la empresa. Para trabajar el día 6 de enero, se priorizarán aquellas personas trabajadoras sin hijos en edad escolar. De cualquier manera, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, podrán negociar criterios adicionales a los descritos en el presente punto en el sistema de asignación de servicios en festivos no cubiertos por voluntarios y voluntarias. En todo caso, la persona trabajadora afectada, percibirá, por cada día festivo efectivamente trabajado, en concepto de compensación económica, el importe denominado “día festivo”, cuya cuantía se reflejará en las tablas salariales anexas.

4. **Vacaciones:** Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o a la parte proporcional que les corresponda a partir de la fecha de ingreso en la empresa. En este último caso, computándose como día completo la posible fracción resultante, retribuyéndose de conformidad con las disposiciones económicas y las tablas salariales anexas.

Dicho período vacacional se distribuirá en todo el año natural al que corresponda, procurando que el personal con hijos en edad escolar lo disfrute durante los meses de verano, siendo rotativo entre el personal en las mismas condiciones. La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán establecer, en cada empresa, los criterios que deban tenerse en cuenta a la hora de determinar la prioridad en la asignación de las vacaciones dentro de los turnos establecidos.

Como norma general, las personas trabajadoras conocerán su periodo de disfrute de vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al inicio de las mismas, es por ello que el calendario de vacaciones de cada año se publicará en el mes de octubre anterior, respetándose, para su confección lo legalmente establecido sobre la materia. En aquellas empresas en las que así lo acuerden la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer un período de tiempo no superior a 5 días laborables para que, quienes no estén de acuerdo con las asignaciones, puedan presentar reclamaciones a las mismas. Finalizado el plazo, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, una vez estudiadas las reclamaciones presentadas, resolverán en los 5 días

laborables siguientes, publicando en el tablón de anuncios el Calendario de Vacaciones Definitivo.

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

Las empresas notificarán individualmente el inicio y finalización del periodo de vacaciones a cada persona trabajadora, no pudiendo iniciarse aquéllas en día de descanso semanal, en cuyo caso, las mismas se computarán a partir del primer día laborable siguiente.

La situación de Incapacidad Temporal no supondrá detrimento del derecho a las vacaciones. En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por cualquier contingencia, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las personas trabajadoras podrán unir sus vacaciones al permiso por maternidad o paternidad que les corresponda.

5. **Horario:** El horario de trabajo del personal de movimiento lo señalará la empresa, respetando lo establecido en el **ARTÍCULO 15**, libremente en atención a los compromisos diarios de prestación de servicios, procurando comunicar a las personas trabajadoras la hora a la que deben de ponerse a disposición de la empresa con la mayor antelación posible, desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de los servicios, recomendándose:
 - a) En caso de tener que presentarse entre las 00.00h y las 6:00h de la mañana, la comunicación se hará antes de las 15:00 horas del día anterior.
 - b) En caso de tener que presentarse después de las 6:00h de la mañana, la comunicación se hará antes de las 20:00 horas del día inmediatamente anterior.

El horario de trabajo del resto del personal de cada empresa será realizado en jornada partida, con una interrupción máxima de tres horas, o en jornada continuada, en este caso, tendrá derecho a una interrupción de 20 minutos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. A estos efectos, se respetará el horario establecido en cada empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

El horario de trabajo del personal de talleres será de ocho horas diarias de forma continuada con una interrupción de 20 minutos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, o en jornada partida, con una interrupción máxima de dos horas.

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

Artículo 18.- GUARDIAS DEL PERSONAL DE MECÁNICA/TALLERES

En aquellas empresas en las que el número de personal de taller así lo permita, se podrá establecer un régimen de guardias de Disponibilidad No Presenciales. Las empresas facilitarán los medios necesarios, tales como, móviles de empresa con capacidad de recepción y envío de fotografías y videos.

Estas se sujetarán a las siguientes disposiciones:

- A) Duración de las Guardias: Podrán ser de hasta una semana por persona trabajadora y rotativas.
- B) Definición de Guardias: Se considerarán como Guardias de Disponibilidad No Presenciales las horas que realiza el trabajador fuera del centro de trabajo en las cuales se encuentra disponible para la empresa. Este tipo de guardias, no se considerarán como trabajo efectivo, por tanto, no se tienen en cuenta para calcular la jornada anual del trabajador ni repercuten en tiempo de descanso, o que se considere como tal.
- C) Lugar y Disponibilidad: Durante el periodo de la Guardia de Disponibilidad No Presencial, los trabajadores estarán disponibles para la empresa, sin encontrarse en el centro de trabajo o en un lugar concreto, para ser llamados en cualquier momento y realizar el trabajo convenido, siendo indiferente el lugar dónde se encuentren. Por tanto, los trabajadores tendrán libertad para decidir donde se encuentran durante el tiempo de guardia, sin que la empresa establezca una zona o lugar en concreto.
- D) Localización: Los trabajadores estarán localizables a través de teléfonos móviles de empresa durante el periodo de Guardia de Disponibilidad No Presencial.
- E) Activación: Si bien no se exige un tiempo de respuesta específico a los llamamientos de la empresa, los trabajadores, en la medida de lo posible, tratarán de personarse en el puesto de trabajo no más tarde de 1 hora y media, desde que reciban el llamamiento. Se tendrá en cuenta la hora de activación, trabajo realizado y el inicio de la siguiente jornada a efectos de descanso de la persona trabajadora.
- F) Las Guardias de carácter semanal y rotatorio y, en todo caso, voluntarias. De no conseguirse cubrir con voluntarios, la empresa podrá asignarlas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Antigüedad (priorizando a los menos antiguos).
 - Cargas familiares (priorizando a los trabajadores sin hijos menores o familiares a su cargo).
 - Rotatorio.
- G) Remuneración Guardias de Talleres:

La remuneración de las Guardias de disponibilidad no presencial, así como por la activación y trabajos realizados podrá ser acordada entre empresa y persona trabajadora, respetándose en todo caso, los pactos existentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

En aquellas empresas a las que se hace referencia en el párrafo primero del presente artículo, se podrá establecer los siguientes complementos mínimos:

- Plus Guardia de Talleres: Los trabajadores que resulten asignados a una Guardia de Disponibilidad no presencial cobrarán un complemento de disponibilidad por dicho periodo, por el simple hecho de estar disponibles para la empresa fuera del horario laboral.
- Activación y trabajos realizados: En caso de activación, la empresa abonará,
 - a. En días laborables, como horas extras desde el momento de su activación y hasta finalizar.
 - b. En días Festivos, en la misma proporción que los conductores y conductoras.

Artículo 19.- FIJOS DISCONTINUOS.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector, concretamente en la actividad del transporte escolar, se pacta expresamente la posibilidad de contratar a personas trabajadores de cualquiera de los Grupos profesionales definidos en este Convenio, con contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en el Transporte Escolar.

1. Orden de Llamamientos:**a) Transporte Escolar:**

Todos los llamamientos de las personas fijas discontinuas que no se encuentren prestando servicios para la empresa, que puedan producirse durante el año natural se llevarán a cabo por orden, atendiendo a criterios objetivos, incluido el caso de desaparición de la ruta:

- Ruta anteriormente desempeñada por la persona trabajadora.
- Porcentaje de jornada.
- Cercanía a la ruta anteriormente desempeñada.
- Antigüedad.

b) **Transporte Turístico:** Todos los llamamientos que puedan producirse durante el año se llevarán a cabo por orden de antigüedad de las personas fijas discontinuas que no se encuentren prestando servicios para la empresa en el momento del llamamiento.

2. **Notificación:** En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

3. **Calendario de Llamamientos:** Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

4. **Antelación de los llamamientos:** Los llamamientos se llevarán a cabo con antelación adecuada y suficiente, procurando que el llamamiento se realice, con al menos una antelación de 7 días naturales, debiendo el trabajador contestar dentro de los siguientes 5 días naturales.

5. **Modificación de la duración del llamamiento:** En la medida de lo posible, las empresas garantizarán la continuidad del llamamiento, evitando interrupciones y/o finalizaciones anticipadas. En caso de tener que llevar a cabo modificaciones en los mismos, las empresas procurarán seleccionar a las personas trabajadoras afectadas según los criterios determinados en el punto 1 del presente artículo.

CAPITULO IV DISPOSICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20.- REVISIÓN SALARIAL.

Las retribuciones salariales para cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles retributivos del personal contratado a tiempo completo serán las relacionadas por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio en el **ANEXO I (Tablas Salariales 2023-2027)**.

1. **REVISIÓN SALARIAL:** Queda establecido por las partes reconocer los efectos económicos de la presente revisión salarial a partir del 01/07/2023.
2. **ABONO DE LOS ATRASOS GENERADOS:** Las empresas podrán regularizar los atrasos generados como consecuencia de la revisión salarial pactada, a lo largo del año 2024, de conformidad con lo estipulado en la **Disposición Final** del presente Convenio.
3. **REVISIÓN RESTO DE CONCEPTOS DE LA NÓMINA:** Sobre las tablas de 2009 se incrementarán dichos importes en los porcentajes fijados.

COMPLEMENTOS Y PLUSES (dieta traslado de isla)						
2009	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
referencia	+6%	+5%	+5%	+4%	+3%	+23%

DIETAS						
2009	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
referencia	+3%	+3%	+3%	+3%	+3%	+15%

MALETAS						
2009	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
referencia	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%

Artículo 21.- ESTRUCTURA SALARIAL.

Las nóminas de las personas trabajadoras quedarán estructuradas en Retribuciones Fijas y Variables, pudiendo, en función del Grupo Profesional y/o Nivel en el que se encuadren, percibir Complemento y/o Pluses. Así mismo se establece un sistema de compensación de los gastos

A. RETRIBUCIONES FIJAS:

- a) **Salario Base:** Cada persona trabajadora recibirá un salario base en función del Grupo Profesional y Nivel retributivo.
- b) **Plus de Actividad:** El plus de actividad en una cantidad de dinero fija por horas/días de trabajo, abonándose en función de lo estipulado en el convenio colectivo, siendo proporcional a la jornada, específicamente dirigido al personal integrado en los Niveles retributivos IV, V y VI.
- c) **Pagas Extraordinarias:** Las personas trabajadoras percibirán, como complemento de vencimiento superior al mes, TRES pagas extraordinarias que se abonarán en los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, pudiendo ser prorrateables con acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.
 - En los casos de incorporación o bajas en el transcurso del año las pagas extras se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado.
 - La cuantía de cada paga extraordinaria incluirá los conceptos de Salario Base, Complemento Personal.
 - El período de devengo de las pagas será respectivamente del 1 de marzo al 28 de febrero, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre.

- d) **Antigüedad:** La antigüedad como concepto económico regulada en el **ARTÍCULO 18** del anterior Convenio queda suprimida y se sustituye por un Complemento Personal que incluirá la cantidad que las personas trabajadoras hayan generado hasta el 1 de julio de 2023 por el antiguo concepto salarial de antigüedad de conformidad a las reglas previstas en la **Disposición Adicional Primera**.
- e) **Plus de Transporte:** Se establece un complemento de transporte para compensar a las personas trabajadoras los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde su casa al centro de trabajo y viceversa. Se pacta expresamente el carácter salarial de este Plus y su abono en la cantidad fija establecida en las tablas salariales anexas durante los 12 meses del año, incluida las vacaciones.

B. PLUSES:

- a) **Plus de Disponibilidad:** Consiste en un complemento salarial de carácter variable que se remunerará según lo dispuesto en el artículo 16 y 18 del presente convenio.
- b) **Plus Responsabilidad:** Como norma general, aquellas personas trabajadoras que ejerzan funciones de responsabilidad (Supervisión, Coordinación, etc.), que tengan personal a su cargo y/o bajo su supervisión, o que asuman responsabilidad sobre ejecución de servicios, control de horarios y servicios, etc., tendrán derecho al Plus de Responsabilidad, mientras se ejerza la misma. Este Plus será de carácter absorbible y compensable con las cantidades que vinieran percibiendo las personas trabajadoras por este concepto y por la realización de estas funciones antes de la entrada en vigor del presente convenio.
- c) **Plus de Nocturnidad:** A excepción de los conductores y conductoras, conductores-mecánicos, auxiliares en ruta (cuidadores/as, acompañante), que ya está regulado en el presente convenio, se establece para el resto de grupos y niveles, para personas trabajadoras que no sean específicamente contratados para la realización de trabajos nocturnos, que realicen dentro de su programación jornadas entre las **22:00h** y las **06:00h**, un Plus de Nocturnidad, por el tiempo efectivamente realizado. Este Plus será de carácter absorbible y compensable con las cantidades que vinieran percibiendo las personas trabajadoras por este concepto y por la realización de estas funciones antes de la entrada en vigor del presente convenio.
- d) **Plus Guardia de Talleres:** Las personas trabajadoras que ejerzan de mecánicos y que, por necesidades de la empresa deban de llevar a cabo guardias de disponibilidad no presencial, con la obligatoriedad de tener que estar localizado y responder a la llamada de la empresa para llevar a cabo labores de reparación y/o mantenimiento de urgencia de vehículos, podrán percibir este Plus por cada semana efectivamente realizada o parte proporcional a los días efectivamente realizados en caso de incapacidad temporal sobrevenida de conformidad con lo previsto en el **ARTÍCULO 18**. Este Plus será de carácter absorbible y compensable con las cantidades que vinieran percibiendo las personas trabajadoras por este concepto y por la realización de estas funciones antes de la entrada en vigor del presente convenio.
- e) **Quebranto de Moneda:** Este Plus será percibido por aquellas personas trabajadoras, independientemente del Grupo Profesional y/o Nivel al que pertenezcan, siempre que, entre sus funciones laborales está la operación con dinero en metálico, normalmente el cobro a clientes, con el fin de compensar los perjuicios y riesgos que supone realizar operaciones con dinero, como pérdidas involuntarias o errores a la hora de cobrar. En este caso, el empresario podría descontar del quebranto de moneda los descuadres que se presenten en caja, cuando este haya tenido lugar en la caja de la que la persona trabajadora sea responsable.

C. NAVIDADES Y FIN DE AÑO:

Se considerará trabajo en horario especial de Navidades y, por tanto, abonándose el complemento específico recogido en las Tablas Salariales, los servicios realizados los días 24

y 31 de diciembre, en la franja horaria desde las 19:00h y las 07:00h, de los días 25 de diciembre y 1 de Enero. El complemento será abonado desde el momento que el servicio realizado entre en la franja horaria descrita, sin mínimo de horas realizadas en ella y cada hora extraordinaria se retribuirá de conformidad con la tabla salarial anexa.

D. SALARIO DE TRABAJO – DÍAS DE DESCANSO:

Cuando excepcionalmente debiera trabajarse el día señalado para el descanso semanal, éste será retribuido de forma especial, de conformidad con lo establecido en las tablas salariales anexas.

E. VACACIONES:

Los 30 días de vacaciones anuales se retribuirán a razón de salario base, complemento personal, plus de actividad y plus de transporte.

Artículo 22.- DIETAS.

1. Las empresas, si así lo estimasen oportuno, podrán solicitar a las personas trabajadoras justificación del gasto.
2. La dieta completa se fija distribuida en desayuno, almuerzo o cena, cuyos importes se reflejan en la tabla anexa al presente convenio.
3. Si se pernoctara fuera del lugar de residencia de la persona trabajadora, la empresa se hará cargo de los gastos que correspondan en concepto de alojamiento, siendo responsable de la reserva y gestión del mismo.
4. Las dietas se abonarán en los siguientes servicios:
 - 4.1 Desayuno: Se percibirá dieta de desayuno cuando la persona trabajadora permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 06:00h y las 09:00h.
 - 4.2 Almuerzos: Se percibirá dieta de almuerzo cuando la persona trabajadora permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 12:00h y las 15:00h.
 - 4.3 Cena: Se percibirá dieta de cena cuando la persona trabajadora permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 19:30h y las 22:30h.
5. No obstante, lo especificado en los apartados anteriores, en los servicios de transporte escolar no se devengará dietas, siempre que se interrumpa la jornada durante al menos 2 horas.
6. En las excursiones a otras islas se abonará dieta específica según tabla salarial anexa.
7. En los servicios denominados nocturnos, como barbacoas y similares, se abonarán en concepto de dietas la cantidad denominada “Dieta Nocturna”, de conformidad con las tablas salariales anexas.

Artículo 23.- MANIPULACIÓN DE EQUIPAJE.

1. Para compensar los gastos que han de realizar los conductores y conductoras con ocasión de los distintos traslados, así como manipulación de equipajes y otros, se establecen las siguientes cantidades por los servicios que, igualmente, se indican:
 - a) Traslados hasta 9 pasajeros, ida o vuelta, en viaje largo.
 - b) Traslados hasta 9 pasajeros, ida o vuelta, en viaje corto (Aeropuerto Reina Sofía-Ten Bel y Aeropuerto Reina Sofía-Médano)
 - c) Traslados hasta 9 pasajeros, ida o vuelta, en viaje medio (Aeropuerto Reina Sofía-Las Américas y Aeropuerto Los Rodeos-Puerto de la Cruz)
 - d) Traslados de más de 9 pasajeros, ida o vuelta.
 - e) Traslados en vehículos con más de 60 pasajeros, ida o vuelta.

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

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

Artículo 24.- TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento (actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia), así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

De conformidad con lo dispuesto en el Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el trabajo a distancia será voluntario para las personas trabajadoras de las empresas del sector que, en base a sus necesidades y estrategias de negocio, permitan su implementación. En todo caso, las empresas y las personas representantes legales de las personas trabajadoras en cada empresa podrán negociar y acordar, en su caso, la implementación del teletrabajo en la empresa, el número de personas trabajadoras que podrán acogerse al mismo, plazos y/o periodos de trabajo a distancia y presencial, así como de definir los perfiles y funciones que podrían acogerse al mismo.

En cualquier caso, el teletrabajo requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en la citada norma. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse con los representantes de las personas trabajadoras sobre esta específica materia.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los citados acuerdos (individuales o colectivos) o, en su defecto, 30 días naturales.

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad que se pacte en el acuerdo individual con el trabajador.

La compensación de gasto que se pacte entre la empresa y la persona trabajadora tendrá naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos, que estén o puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

Salvo acuerdo individual contrario, se entienden como elementos mínimos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia, los siguientes:

- Ordenador de sobremesa con pantalla, o portátil.
- Ratón.
- Teclado.

Los citados elementos señalados con anterioridad (a excepción del ordenador portátil o sobremesa) podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación suficiente que permita la compra de dichos elementos. Por ello, aquellas empresas que opten por el sistema de compensación no vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras ninguno de los elementos señalados con anterioridad.

Los elementos puestos a disposición por parte de las empresas deberán ser reintegrados por las personas trabajadoras en el momento que así fuesen requeridos por parte de la empresa, con respeto a las políticas existente en las empresas.

Con carácter general, los elementos que las empresas puedan poner a disposición de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia se entregan, única y exclusivamente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo los trabajadores a distancia hacer un uso personal de las mismas, salvo acuerdo expreso en contrario.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. Única y exclusivamente a efectos electorales, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.

Igualmente, se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en cada de una de las empresas.

CAPITULO V DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 25.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación laboral vigente, las personas trabajadoras a las que les es de aplicación el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador/a: 15 días naturales.
 - b) Matrimonio de un hijo/a del trabajador/a: 2 días naturales.
 - c) Fallecimientos:
 - Por hijo/a de la persona trabajadora: 3 días.
 - Esposo/a, pareja de hecho y/o conviviente: 4 días.
 - Padres o hermanos y hermanas: 3 días.
 - Abuelos/as o nietos/as: 2 días.
 - Padres o hermanos/as políticos: 2 días.
 - Fallecimiento de abuelos del cónyuge, vernos, nueros, tíos, sobrinos y cónyuges de los nietos: 1 día.
 - d) 5 días laborables: Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de 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.

- e) Cambio de domicilio: 2 días laborables.
 - f) Para asuntos propios como consecuencia de asistencia a actos religiosos con relevancia familiar: El día del evento.
2. Las licencias relacionadas en los apartados a) al f) serán ampliadas en dos días más, si el hecho causante se produjera fuera de la Isla en la que reside el trabajador.
 3. En los supuestos contemplados en el apartado c) y d), presentando en la empresa el correspondiente certificado médico tiene derecho a:
 - a) Obtener hasta TRES días naturales adicionales de permiso como días libres adelantados de su calendario de libranzas que compensará durante los tres siguientes meses. La devolución de dichos días adicionales, se realizará de común acuerdo con la empresa, compensándose, como máximo con un solo día en cada ciclo de libranza. En el ciclo de libranza de TRES días la compensación no se podrá realizar en el día intermedio.
 - b) Además de lo manifestado en el apartado anterior, a una Licencia Especial sin sueldo por un máximo de DIEZ días naturales.
 4. En el caso que el derecho a licencia retribuida coincida con alguno de los días de descanso programados para el trabajador, por dicha coincidencia, se le ampliará en uno (1) el número de días de licencia establecido con carácter general para el supuesto que se trate.
 5. En los supuestos de complicación de parto y de enfermedad grave del cónyuge o hijos que implique ingreso en centros hospitalarios y mediante justificación médica, la empresa podrá, potestativamente, ampliar los días de licencia retribuida de acuerdo con las necesidades de la misma en el momento del hecho causante.
 6. En los casos de exámenes en centros oficiales o privados, y siempre que el trabajador acredite estar matriculado en ellos, tendrá derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los mismos en el centro correspondiente, debiendo acreditar al regreso su participación en las pruebas, igualmente se tendrá el mismo derecho para concurrir a exámenes de concursos/oposiciones para organismo o empresas públicas.
 7. Cuando el trabajador tenga la necesidad de realizar cualquier tipo de gestión de carácter público y personal obligatoria, tendrá derecho a disfrutar de licencia por el tiempo indispensable para la realización de las mismas dentro de la jornada de trabajo, siempre y cuando no puedan realizarse fuera de las horas de trabajo y previa justificación de lo solicitado.
 8. Consulta de Especialista Seguridad Social: Las personas trabajadoras tendrán derecho al permiso retribuido por el tiempo necesario, cuando sean convocados a consulta de especialistas por los servicios médicos de la Seguridad Social, siempre que no sea posible fijarla fuera de horario laboral, mediante el sistema de cita previa, debiendo poner en conocimiento de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación o en su caso, desde el conocimiento de la cita previa, el día y hora de dicha consulta.
 9. Deber Inexcusable: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada

en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
11. Fuerza Mayor: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad, accidente, en general, situaciones imprevistas de emergencias graves que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año. Para ello, deberán de aportar acreditación del motivo de la ausencia.

Artículo 26.- EXCEDENCIA.

1. Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas. La concesión de las excedencias voluntarias tendrá carácter obligatorio para todos los casos en que se solicite por trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año.
2. Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.
Se concederán, sin necesidad de concurrir el requisito de la antigüedad previsto en el apartado 1, cuando concurren los siguientes supuestos:
 - a) Elección o designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - b) Elección o designación para un cargo sindical, de ámbito local, provincial, autonómico o estatal.
 - c) En el supuesto de pérdida del carnet de conducir, excepto por causa de embriaguez o toxicomanía.
 - d) En los tres supuestos anteriores, deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, o recuperación del carnet de conducir.
3. Las excedencias voluntarias no serán inferiores a cuatro meses ni superior a cinco años. Serán solicitadas a la empresa, al menos, con UN MES de antelación. Al término de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
 - a) Llegado al término de la excedencia concedida a la persona trabajadora, ésta podrá solicitar a la empresa prórrogas hasta el máximo de los 5 años establecidos en el presente convenio, debiendo de solicitarlo a la empresa con, al menos, UN MES de antelación a la finalización de la excedencia y/o prórroga concedida. La concesión de la prórroga no será obligatoria para la empresa.
 - b) El ejercicio del derecho a la reincorporación a la empresa deberá ser comunicado por escrito con acuse de recibo, con una antelación mínima de 30 días a la finalización del plazo de excedencia convenido, la reincorporación se producirá automáticamente al término de la excedencia, en caso contrario perderá el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

- c) El derecho preferente al reingreso al que se refiere el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, se perderá si no se solicita antes de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.
- 4. Perderá el derecho a reserva del puesto de trabajo la persona trabajadora que durante su excedencia preste sus servicios para una empresa del sector regulado y que le es de aplicación el presente convenio y en el ámbito territorial de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 27.- ANTICIPOS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos semanales o quincenales, a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 28.- MULTAS Y SANCIONES.

1. El personal de conducción que sea sancionado por la comisión de una infracción de la normativa de tráfico (Reglamento de Circulación) y/o de la ordenación del transporte terrestre (LOTT Y LOTCC) de cualquier ámbito territorial, como norma general tendrá los siguientes derechos:
 - 1.1 Serán abonadas al 50% por la empresa y la persona trabajadora la primera multa impuesta al personal de conducción por infracción de la normativa de tráfico (Reglamento de Circulación) y/o de ordenación del transporte terrestre (LOTT Y LOTCC) de cualquier ámbito territorial, siempre que no estén motivadas por embriaguez o toxicomanía, en cuyo caso serán abonadas en su integridad por las personas trabajadoras.
 - 1.2 Las siguientes multas en un período no superior a UN (1) año desde su comisión, serán a cuenta exclusiva de la persona trabajadora. De no poder afrontar el importe total la persona trabajadora, las partes podrán acordar un calendario de pago fraccionado, descontándose dicho importe de las nóminas de la persona trabajadora.
 - 1.3 Las multas motivadas por infracciones debidas a indicaciones empresariales, y no por la actuación unilateral de la persona trabajadora, serán abonadas íntegramente por la empresa.
 - 1.4 Cuando la persona trabajadora tenga que hacer frente al pago de una multa ocasionada durante la prestación de servicio, en aplicación de lo establecido en el presente artículo, podrá obtener de la empresa un anticipo por cuantía igual al importe de la multa, siempre y cuando no tuviera ningún otro anticipo concedido pendiente de devolución para esta finalidad. Una vez concedido el anticipo habrá de devolverlo en el plazo máximo de TRES (3) meses.
 - 1.5 De ser recibida la multa/sanción en la empresa, ésta la notificará a la persona trabajadora en el menor plazo de tiempo posible, en atención a no agotar los plazos legalmente establecidos facilitando su abono en periodo de voluntario.
2. Alegaciones y Recursos:
 - 2.1 La Empresa y la persona trabajadora sancionada podrán acordar no presentar alegaciones y/o recursos a ciertas multas/sanciones, procediendo a su abono de conformidad a lo establecido en el apartado número 1, en periodo voluntario y, por tanto, beneficiándose de los descuentos legalmente establecidos.
 - 2.2 Tanto si es por iniciativa del conductor o conductora presuntamente responsable de la infracción o por iniciativa de la empresa, se podrán presentar las alegaciones y/o

recursos en vía administrativa que procedan, recabando para ello información de las circunstancias concurrentes a los conductores y conductoras. En este caso, la empresa correrá con los gastos y demás costas que se generen.

- 2.3 Si las sanciones fueran confirmadas en vía administrativa y la empresa no considerase proseguir en recurso contencioso administrativo, la persona trabajadora podrá exigir que se siga tal recurso, siempre que lo comunique a la empresa en el plazo máximo de DIEZ (10) días naturales a ser notificado de la sanción definitiva. En este caso, si la sentencia que resultase fuera confirmatoria de la sanción impuesta en vía administrativa, la empresa podrá repercutir en la persona trabajadora el abono del 100 % de la multa y las costas procesales. De no poder afrontar el importe total, las partes podrán acordar un calendario de pago fraccionado, descontándose dicho importe de las nóminas de la persona trabajadora.

Artículo 29.- PROTECCIÓN JURÍDICA Y FIANZA.

Las empresas, por sí o concertando las correspondientes pólizas de seguro, garantizarán la defensa jurídica y depósito de las fianzas necesarias para la obtención de la libertad provisional y aseguramiento de responsabilidades civiles de sus personas trabajadoras, por causa de accidente de circulación, salvo que la persona trabajadora afectada renuncie expresamente u opte por contratar por su cuenta los servicios jurídicos que le sean precisos.

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

Artículo 30.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas entregarán anualmente, o cuando sea preciso, los uniformes y prendas de protección, que sean de uso obligatorio.

Al personal femenino se les facilitarán prendas adecuadas a los estados de embarazo.

La empresa proveerá al personal de sus prendas de uniformidad, procurando una progresiva mejora de su calidad, al menos consistirá en:

A.- Personal de Movimiento:

- 4 camisas y 3 pantalones.
- 1 jersey o suéter chubasquero.
- 1 chaqueta polar.

B.- Personal de Talleres:

- 3 camisetas o polo y pantalones.
- Botas de seguridad.
- Ropa reflectante para actuaciones en carretera.
- Guantes y todos los medios de protección personal adecuados a cada tipo de trabajo, con el fin de evitar riesgos de accidente.
- Al personal de asistencia en carretera se le dotará de chubasquero.
- En los trabajos que produzcan emanaciones de gases, las empresas facilitarán a los trabajadores máscara y demás medios protectores de acuerdo con la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

C.- Uniformidad de Verano:

- Si así lo consideran en función de los servicios que prestan, las empresas podrán disponer de uniformidad ligera y cómoda para sus trabajadores y trabajadoras durante los meses de Verano (polos, bermudas, etc.).

Las personas trabajadoras podrán llevar una placa identificativa personal facilitada por la empresa.

Artículo 31.- PÓLIZA DE SEGURO Y RETIRADA DE CARNET.

1. Seguros sobre la salud: las empresas se obligan a concertar a su cargo una póliza colectiva de seguros que cubra a sus trabajadores y trabajadoras en las siguientes contingencias:
 - Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual que suponga la pérdida del puesto de trabajo o Incapacidad Absoluta (ambos conceptos en los términos en que se definen en materia de la Seguridad Social) y muerte de la persona trabajadora por cualquier causa. La cuantía para todos los supuestos será de 18.000 euros.

Las empresas entregarán a la representación de los trabajadores copia de las pólizas de seguros suscritas.

Cuando en la contratación del seguro se excluya por la aseguradora a alguna persona trabajadora, la empresa cumplirá con lo pactado en este artículo, con la entrega a la persona trabajadora de la parte de prima que le corresponda proporcionalmente.

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

2. Seguros sobre la prestación del servicio: A las personas trabajadoras que, como consecuencia de la prestación del servicio, conduciendo un vehículo de la empresa sea sancionadas con la retirada temporal del carnet de conducir, siempre que no traiga causa por embriaguez o toxicomanía, la empresa garantizará:
 - a) Un puesto alternativo en la empresa con la percepción salarial de su Nivel Salarial, hasta que termine el cumplimiento de la retirada del carnet.
 - b) O bien, la percepción durante los 6 primeros meses de la cantidad de **700 euros/mes**.

Esta garantía se limita a que las personas trabajadoras no sean suspendidas temporalmente del carnet de conducir más de una vez al año.

Artículo 32.- PRESTACIÓN ASISTENCIAL COMPLEMENTARIA.

- a) En las situaciones de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedades coronarias e infartos las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% del salario de cotización correspondiente al mes inmediatamente anterior a la fecha de la baja.
- b) En las situaciones de Incapacidad Temporal por enfermedad común que requiera hospitalización igualmente se complementarán las prestaciones de seguridad social hasta el 100% a partir del quinto día hasta un máximo de quince días después del alta hospitalaria.

En ambos casos con una duración máxima de SEIS meses.

CAPITULO VI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 33.- TACÓGRAFOS.

1. Será obligatoria la utilización del tacógrafo en todos los vehículos que los tengan instalados, particularmente los vehículos matriculados a partir del 1 de enero de 1988. En el caso de que las guaguas matriculadas con posterioridad a la fecha indicada, no tuviesen tacógrafos las empresas se obligan a incorporarlos, en el plazo de 6 meses a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio Colectivo.
2. Se facilitará junto al parte diario de trabajo fotocopia sellada del tacógrafo a todo el personal de conducción.
3. Dada la obligación de las personas trabajadoras a descargar periódicamente las tarjetas de tacógrafos, las empresas facilitarán en la medida de lo posible puntos de descarga de los datos, evitando que tengan que desplazarse fuera de sus centros o zona habitual de trabajo.

Artículo 34.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA.

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

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

Artículo 35.- DROGODEPENDENCIAS.

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

Artículo 36.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las empresas estarán a lo dispuesto en la legislación de prevención de riesgos laborales, en cualquier caso, promoverán la constitución de Comités de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito de la empresa tal y como se regula la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también podrán ser delegados de prevención aquellas personas trabajadoras de la empresa que, aun no siendo Representantes Legales de las personas trabajadores, sean designados o designadas por éstos, dentro de los parámetros numéricos previstos en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37.- REVISIONES MÉDICAS ANUALES.

Las empresas ofrecerán revisiones médicas anuales a los trabajadores a través de las empresas que presten servicio de Prevención, siendo estas voluntarias, salvo las que resulten obligatorias por normativa de Prevención de riesgos laborales.

Las citas médicas se deberán de comunicar con la mayor antelación posible.

Las empresas procurarán programar las revisiones médicas anuales dentro del horario laboral y, en ningún caso, afectarán o se solaparán con los días de descanso programados.

Artículo 38.- CONDUCTORAS Y ACOMPAÑANTES/CUIDADORAS EN ESTADO DE GESTACIÓN.

Sin perjuicio del derecho a la baja por IT como riesgo para el embarazo, las partes acuerdan que, en aquellas empresas en las que sea posible, se facilitará que las conductoras y/o conductoras, en estado de gestación, a partir del TERCER MES, o a partir del momento en que por prescripción médica sea recomendado, o por disposición legal si así esté establecido, puedan desempeñar tareas distintas a la conducción y/o acompañantes/cuidadoras de transporte de pasajeros, que se adapten a su situación, que no requieran un elevado esfuerzo físico, mientras dure tal situación y sin que ello repercuta en su remuneración mensual.

CAPITULO VII FORMACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

Artículo 39.- FORMACIÓN.

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

Además de los cursos obligatorios para los Delegados y Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, cada empresa, junto con la RLT, diseñará el Plan de Formación, contemplando las diferentes categorías y puestos de trabajo, prestando especial atención al colectivo de personas conductoras, mecánicas y cuidadoras.

Artículo 40.- CURSOS DEL CAP.

1. La empresa asumirá el coste del curso y posibles tasas de tráfico.
2. Las horas del curso serán consideradas tiempo efectivo de trabajo.
3. Preferentemente se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral, y si no fuera posible, se compensará económicamente o con días libres adicionales.

4. Si el curso se programara fuera del horario laboral, deberá de respetarse, en todo caso, el descanso legal entre la finalización del curso y el inicio de la siguiente jornada de trabajo.

Artículo 41.- MESA PROVINCIAL DEL SECTOR.

A los efectos de con el objetivo de satisfacer la adecuación de las necesidades del transporte en condiciones idóneas de seguridad, así como en el marco del principio de unidad de mercado y, en la búsqueda de la armonización de las condiciones de competencia entre las distintas empresas del transporte, las partes acuerdan incentivar la creación de una Mesa Provincial del Sector compuesta por la representación empresarial, de las personas trabajadoras, y las Administraciones Públicas con intervención en el sector, entre ellas, el Gobierno de Canarias (áreas de Turismo, Educación, Transportes y Empleo) los Cabildos Insulares de Tenerife, La Palma, El Hierro y La Gomera, solicitando a los organismos públicos su participación en la presente Comisión por la importancia de la actividad en el transporte escolar, como en el sector turístico.

La Mesa Provincial del Sector, a petición expresa de cualquiera de las partes (administraciones, patronal, parte social), podrá ser convocada para conocer la problemática del sector, medidas y/o cambios legislativos en los diferentes ámbitos de las administraciones con efectos sobre el sector en la provincia, así como para mediar y facilitar el diálogo entre las partes ante posibles conflictos en el sector.

La Mesa Provincial del sector podrá dotarse de una estructura permanente, presidencia y secretaría de actas, así como de un reglamento de funcionamiento interno.

CAPITULO VIII IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 42.- PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas con plantilla de 50 personas trabajadoras o más, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior se dirigirán a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Entre otras materias, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aun no teniendo obligación legal por número de trabajadores a implementar un Plan de Igualdad, establecerán medidas internas encaminadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, al menos, en materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial, infrarrepresentación femenina y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 43.- OBSERVATORIO DE IGUALDAD SECTORIAL.

Se creará un Observatorio de Igualdad Sectorial, especializado en esta materia, cuyo objetivo será el de asesorar, analizar, evaluar y difundir toda la información relativa a las políticas de igualdad de la empresa a nivel sectorial.

Este Observatorio estará compuesto por una representación de la parte patronal y social en las mismas proporciones respecto a la Comisión paritaria.

El Observatorio de Igualdad Sectorial tendrá como objetivo la elaboración y difusión de estudios, encuestas, informes y/o recomendaciones sobre los Planes de Igualdad y, en general, de las medidas de integración, igualdad, conciliación etc. implementadas por las empresas que no tuvieran la obligación legal de disponer de Planes de Igualdad por número de trabajadores, tanto de su implementación como de los resultados obtenidos.

Entre sus funciones:

- Revisar los diferentes Planes de Igualdad elaborados por las empresas, así como las evaluaciones y revisiones de los mismos, pudiendo emitir informes y/o recomendaciones a las Comisiones de Seguimiento.
- Recoger, estudiar y difundir aquellos casos de éxito e innovaciones que pudieran servir de ejemplo y ayuda a otras empresas del sector.
- Establecer reconocimientos públicos y/o premios de “buenas prácticas” a las empresas y Comisiones de Igualdad de las empresas del sector.
- Apoyar, asesorar y/o colaborar con las empresas, de ser solicitado por cualquiera de las partes, en el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad de las Empresas.

El Observatorio será responsable de establecer su régimen de funcionamiento interno, así como de la periodicidad de sus reuniones.

Artículo 44.- ACOSO SEXUAL, MORAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.**1. ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL. -**

- a) Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el acoso sexual en el ámbito laboral.
- b) Se consideran constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa.
- c) La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta de forma verbal o escrita a la dirección de la empresa de estar siendo sometida a tal conducta y por la empresa se abrirán las oportunas diligencias para verificar la realidad de las imputaciones, guardándose en todo caso la oportuna confidencialidad. La constatación de conductas de acoso sexual será en todo caso constitutiva de una falta laboral de carácter muy grave, constituyéndose como agravante el que este tipo de comportamientos se desarrollen prevaleciendo de una posición de jerarquía.

2. ACOSO MORAL Y LABORAL. -

La dirección de las empresas y los representantes de Las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, cuidando muy especialmente que

no se produzcan situaciones de abuso de confianza, discriminación, acoso en el trabajo o bullying, así como vejaciones de cualquier tipo.

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

3. ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO. -

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y al acoso por razón de sexo.

En consecuencia, la empresa y la representación legal de los trabajadores, se comprometen a propiciar un ambiente laboral sano, donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de las personas que trabajan en nuestro sector.

En ese sentido, quedan expresamente prohibidas, todas aquellas actitudes, conductas y comportamientos, ya sean verbales o físicos, puntuales o sistemáticos, que creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante para cualquier persona que preste sus servicios en este centro, pongan en peligro o condicionen su puesto de trabajo, atenten contra su dignidad e integridad física, psíquica y moral, o supongan discriminación.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS. -

Con el objetivo de prevenir estas situaciones, la comisión de igualdad, el comité de seguridad y salud y la representación legal de las personas trabajadoras de cada empresa del sector, establecerán las acciones sensibilizadoras y formativas necesarias, para que todo el personal conozca lo establecido en este artículo y sus posibles consecuencias para quien acose y para las víctimas.

CAPITULO IX SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 45.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL PARA EL TRANSPORTE PÚBLICO ESCOLAR Y/O DE CENTROS ESPECIALES.

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores, mejorar la profesionalización del sector, y evitar en lo posible, la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación, sin perjuicio de las estipulaciones previstas en los pliegos:

1. Al término de la concesión de una ruta de transporte escolar y/o de Centros Especiales con la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias, Cabildo de Tenerife y/o Ayuntamientos, en lo referido a centros ocupacionales o de rehabilitación, educativos especiales, para personas con discapacidades, centros de rehabilitación, etc., las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o fijas discontinuas a tiempo parcial adscritos a las rutas de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva empresa adjudicataria titular de la ruta del transporte público, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personas Trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios en la ruta objeto de concurso, contratadas a tiempo parcial o con contrato fijos discontinuo a tiempo parcial.
 - b) Personas Trabajadoras que el momento del cambio de titularidad de la ruta de transporte contratado con una administración pública a que se refiere el presente artículo, se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia o situación asimilable, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el transporte escolar objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo, cualquiera que sea su antigüedad.
 - c) Personas Trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior.
 - d) Personas Trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias de ruta de transporte público contratado con la administración pública se hayan incorporado a la ruta de transporte, como consecuencia de la ampliación del contrato.
2. La nueva empresa adjudicataria de la ruta de transporte de la administración pública correspondiente, comunicará mediante telegrama, burofax o carta notarial, a la empresa cesante, a los representantes legales de las personas trabajadoras en ambas empresas, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará en las relaciones laborales de todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la ruta de transporte objeto del cambio de adjudicación.
3. La empresa cesante, deberá comunicar a las personas trabajadoras afectadas y a su representación legal en la empresa, la pérdida de la adjudicación de los servicios de ruta de transporte con la administración pública, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto como tenga conocimiento de dichas circunstancias.
4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a las personas trabajadoras todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, otros pluses, así como su condición de representante de las personas trabajadoras si la ostentara en el momento de la subrogación. Asimismo, las personas trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudieran corresponder.
- A los efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todas las personas trabajadoras y a su representación legal en la empresa, de un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.
5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria de la ruta de transporte contratado con la administración pública, en un plazo mínimo de TRES (3) DÍAS HÁBILES antes de que ésta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:
- a) Certificado en el que deberá constar las personas trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos e hijas), categoría profesional, su condición de representante legal de las personas trabajadoras en su empresa si la ostentara, y en general, cualquier otro dato que, respetando el derecho Constitucional a la intimidad de la persona trabajadora, le sean requeridos por la empresa adjudicataria y con la autorización expresa de la persona trabajadora, a los efectos de la subrogación.
 - b) Fotocopia de las nóminas de los últimos tres meses, o periodo inferior, según proceda.
 - c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.
 - d) Fotocopia de documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos tres meses, o periodo inferior si procede.

- e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con las personas trabajadoras afectadas, en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos de que no exista por escrito, deberá entregar relación nominal de las personas trabajadoras, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho Constitucional, y previa autorización de la persona interesada, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.
6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.
 7. Si la empresa cesante en la ruta de transporte, tuviese descubiertos en la cotización de la Seguridad Social de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, la nueva empresa adjudicataria subrogará igualmente a las mismas.
 8. La nueva empresa adjudicataria, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones de la seguridad social a cargo de la empresa cesante.
 9. Como norma general, la empresa cedente será responsable de liquidar a las personas trabajadoras los días de vacaciones que no hubieren disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación, si bien, por acuerdo entre la cedente y la cesionaria, las personas trabajadoras podrán disfrutarlas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio. En cualquier caso, se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.
 10. Si la subrogación implicase a personas trabajadoras que realizasen su servicio en varias rutas de transporte con la misma Administración Pública, afectando a una o varias personas el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal de las personas trabajadoras. En estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencias, etc., de las personas trabajadoras pluriempleadas, a fin de que los que se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.
 11. El punto anterior, sólo será de aplicación, en caso de que las empresas afectadas, teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que las personas trabajadoras afectadas únicamente trabajen para una de ellas, siempre que sea en jornada completa.
 12. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si la empresa cesante o las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.
 13. Las personas trabajadoras de una ruta de transporte contratada con una administración pública, cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otra nueva ruta contratante, pasarán a estar adscritos a esta nueva ruta de transporte, incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio de la nueva ruta de transporte.
 14. Igualmente, la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos Delegados y Delegadas de Personal, integrantes del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales, afectados por la subrogación.
 15. La relación laboral entre la empresa cesante y las personas trabajadoras afectadas, solo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de estos por la nueva empresa adjudicataria del transporte.
 16. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria de la ruta de transporte contratado con una administración pública y empresa contratante, cualquiera que sea sus estatus o configuración jurídica y el personal afectado, salvo contradicción con las cláusulas específicas del Pliego.

Artículo 46.- SUBROGACIÓN DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal y los Delegados y Delegadas Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran ser incluidos en la relación de personas trabajadoras a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:

1. Que haya sido elegido específicamente para representar a las personas trabajadoras del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.
2. Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del Grupo III (personal de movimiento) y Nivel III y VI, de la unidad productiva, siempre que el representante de las personas trabajadoras no haya sido elegido en una unidad electoral que supere el colectivo objeto de subrogación, en cuyo caso tendrá el derecho de opción. En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

CAPITULO X JUBILACIÓN Y RETIRO

Artículo 47.- JUBILACIONES OBLIGATORIAS.

1. Siempre y cuando la legislación permita la regulación convencional de la jubilación, se acuerda la **jubilación obligatoria** a los 68 años para las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio, siempre que la persona trabajadora cumpla los exigidos en la legislación de aplicación, entre ellos:
 - 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) Llevará aparejada la contratación simultánea a la jubilación de otra persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o 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 presente 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 presente 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 concurre 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 48.- JUBILACIONES PARCIALES.

El personal de movimiento que tenga la edad y reúna las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

a) Jubilación parcial sin contrato de relevo:

La edad mínima será la ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

La reducción de la jornada trabajo estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50% y podrá realizarse sobre contratos a tiempo completo o parcial.

b) Jubilación parcial con contrato de relevo:

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

1. Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.
2. Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
3. La exigencia del requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde los 61 años en el año 2013 al 2027 y siguientes, en función de los períodos cotizados conforme establece la DT 4ª apartado 5 de la LGSS.
4. La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
5. Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
6. Las personas jubiladas parcialmente podrán acordar con las empresas, la acumulación de jornadas que les falten por llevar a cabo hasta el momento de jubilación ordinaria. En este

caso, la fórmula para calcular las jornadas efectivas a realizar por la persona trabajadora jubilada parcialmente con reducción de jornada del 75%, saldrá de multiplicar 56 jornadas de trabajo a tiempo completo por año, por los años restantes hasta la fecha de jubilación ordinaria.

Artículo 49.- PREMIO DE PERMANENCIA.

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

- A los 60 años: 3.001,00 euros.
- A los 61 años: 2.601,13 euros.
- A los 62 años: 2.314,26 euros.
- A los 63 años: 1.267,21 euros.
- A los 64 años: 733,65 euros.

CAPITULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50.- DEFINICIÓN.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Artículo 51.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho de la persona trabajadora a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto.

Artículo 52.- TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

1. FALTAS LEVES:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa el lugar/medio a efectos de notificaciones.
- e) Discutir con los compañeros y compañeras, faltando al respeto y/o consideración debida, dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y/o la descarga del tacógrafo y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

2. FALTAS GRAVES:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo dentro de la jornada laboral que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) El daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) Las faltas de respeto grave a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y/o al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

3. FALTAS MUY GRAVES:

- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o secreto profesional. Salvo en los casos de denuncia de irregularidades y/o ilícitos. En estos casos gozará de la máxima protección de la empresa y no podrá ser sancionado ni perjudicado en su puesto de trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos remunerados por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. En todo caso, la empresa podrá requerir a la autoridad competente para la realización de las pruebas pertinentes.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos. En este último caso, se considera falta muy grave cometida por el conductor, la selección errónea de las distintas posibilidades del dispositivo tacógrafo que no sean coincidentes con la realidad, y que puedan llevar aparejada sanción administrativa para el transportista, pudiendo repercutir la empresa al trabajador el importe de las multas que se giren por el inadecuado uso del tacógrafo, si bien, en el caso que la empresa no hubiera formado adecuadamente al trabajador, éste no será sancionado.
- i) Los malos tratos o falta de respeto graves y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios estando de servicio y/o dentro de su jornada de trabajo.
- j) Abandonar el trabajo dentro de la jornada laboral sin autorización y/o sin causa justificada y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Ordenar y/o inducir a los trabajadores a cometer fraude, a llevar a cabo su trabajo negligentemente o a cometer imprudencias afectando a la seguridad o regularidad del servicio, en general, cualquier instrucción dada a los trabajadores que, consciente o inconscientemente, suponga que los mismos cometan una ilegalidad, así como el abuso de autoridad, trato injusto, vejatorio, discriminatorio, falta de respeto, por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados, siendo estos comportamientos especialmente muy graves en caso de producirse delante de los trabajadores y/o usuarios. Permitir, ignorar u ocultar situaciones de acoso sexual y/o laboral.

- l) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- m) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- n) El acoso sexual y/o laboral, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

La reiteración de TRES (3) faltas de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Artículo 53.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

a) POR FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días

b) POR FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Postergación para el ascenso hasta 1 año.

c) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Cambio de ruta o servicio.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Postergación para el ascenso hasta 3 años
- Despido.

d) Prescripción de las Faltas

Respecto a las personas trabajadoras las Faltas prescribirán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión:

- FALTAS LEVES: A los DIEZ DÍAS.
- FALTAS GRAVES: A los veinte días.
- FALTAS MUY GRAVES: A los SESENTA DÍAS a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los SEIS MESES de haberse cometido.

Artículo 54.- PROCEDIMIENTO.

1. Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de 6, 4 o 2 meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.
2. Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.
3. Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador.
 - 3.1 Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, en faltas graves y muy graves, se comunicará al trabajador/a el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume, así como la fecha de la infracción.
 - 3.2 El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de **CINCO DÍAS HÁBILES (5)**, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el

trabajador objeto de expediente se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

- 3.3 Siempre que se trate de FALTAS MUY GRAVES de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por 7 días naturales, consecutivos, como máximo, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a la representación de los trabajadores o sindical.
4. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical. En cualquier caso, el tiempo de suspensión cautelar contará como periodo de sanción, descontándose de la misma.
5. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo de forma fehaciente al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical.
6. En cualquier caso, el trabajador podrá impugnar la sanción a través de la vía jurisdiccional competente en caso de desacuerdo.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

Artículo 55.- DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS.

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

Artículo 56.- COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS.

Las empresas deberán disponer de algún sistema mediante el cual el personal de Movimiento pueda recibir notificaciones de servicios y/o cambios en los mismos, tanto durante su jornada laboral o como fuera de ella, así como para poder comunicarse con tráfico y/o gestión de servicios, para informar de averías, incidencias y problemas, proporcionado por las empresas y sin coste para las personas trabajadoras.

De no contarse con tal sistema, las personas trabajadoras de Movimiento que tengan que utilizar sus teléfonos móviles particulares para instalar aplicaciones, para comunicarse y/o recibir notificaciones de la empresa, percibirán en concepto de compensación la cantidad de **20 euros** al mes.

En general, en aplicación de la legislación en materia de protección de datos, las empresas no podrán compartir los teléfonos particulares de las personas trabajadoras ni sus datos personales a otras personas trabajadoras de la empresa, a excepción de las personas representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en aplicación de los derechos que tienen reconocidos en el Estatuto de las personas Trabajadoras y la Ley de Libertad Sindical. Y en particular, no podrán compartir teléfonos ni datos personales en grupos de WhatsApp u otras aplicaciones en las que sean de acceso público, salvo consentimiento expreso de la persona trabajadora. En todo caso, la persona trabajadora podrá revocar dicho consentimiento previa comunicación a la empresa.

Los números de teléfono particulares del personal de movimiento no podrán ser cedidos a terceras personas, relacionadas con los servicios asignados (tour operadores, colegios, etc.), sin

autorización expresa de las mismas. En cualquier caso, no podrán ser obligadas por las empresas.

En caso de ceder el teléfono personal, deberá de firmarse un compromiso de desconexión digital, estableciendo los horarios en los que se podrá comunicar con la persona trabajadora.

El personal de movimiento deberá consentir la cesión de los datos mínimos de identificación a las empresas para las que prestan ruta, autoridad de tráfico.

Artículo 57.- PARTE/HOJA DE RUTA DIARIA.

Información mínima:

Matricula:	Conductor:	Fecha:
Hora de Terminar:	Hora de Terminar:	
Hora de Comenzar:	Hora de Comenzar:	
Total Horas: ...	Total Horas: ...	Total Día: ... Horas: ...
Kms de Llegada:	Kms de Llegada:	
Kms de Salida:	Kms de Salida:	
Kms Total: ...	Kms Total: ...	Total Día: ... Km: ...

Estos partes serán entregados por las personas trabajadoras a la empresa en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar a la persona trabajadora. Las empresas vienen obligadas a facilitar mensualmente a las personas representantes legales y/o sindicales relaciones nominales detalladas de todas las horas extraordinarias realizadas, así como la exhibición, y en su caso, copia de los partes de trabajo referenciados anteriormente.

En el caso de que las empresas no entreguen los partes de trabajo, mentados en el presente apartado, las personas trabajadoras podrán presentar los mismos ante la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras en la empresa.

Dichos partes podrán ser sustituidos por sistemas análogos digitales, permitiendo que las personas trabajadoras puedan acceder y controlar los servicios mensuales, almacenarlos en sus dispositivos y/o imprimirlos, en todo caso, ser remitidos resúmenes mensuales a final de cada mes a las personas trabajadoras y sus representantes en los mismos términos expresados en el presente artículo para los partes diarios en papel.

CAPITULO XIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 58.- AFILIACIÓN A UN SINDICATO.

Las empresas respetarán el derecho del personal a sindicarse libremente, a todos los efectos, cumplirán las normas vigentes sobre la materia, especialmente, las contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 59.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de las personas afiliadas a los sindicatos, las empresas procederán al descuento en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente y a transferir dichos importes mensualmente, a la cuenta corriente del Sindicato de la persona afiliada. En caso de discrepancias entre los importes ingresados y las personas afiliadas, los

sindicatos podrán solicitar la relación nominal de personas trabajadoras e importes descontados y transferidos en concepto de cuotas.

Las personas afiliadas interesadas en que se le aplique el procedimiento descrito, lo deberán de solicitar a la empresa junto con la orden de descuento, en la que deberá de especificarse:

- Denominación y datos identificativos del Sindicato (CIF, teléfono, dirección)
- Importe de la cuantía de la cuota,
- Número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por parte de la persona trabajadora, indefinidamente.

Artículo 60.- GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del E.T. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la normativa vigente.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 61.- CRÉDITO HORARIO.

1. Las horas de permiso sindical que correspondan a cada uno de los delegados y delegadas o miembros del Comité de Empresa podrán acumularse a favor de uno o varios miembros dentro del ámbito de cada empresa o grupo de empresas, previa comunicación con al menos un mes de antelación, salvo acuerdo entre empresa y representación legal, en cuyo caso podrá optarse por comunicación anual.

2. Los delegados y delegadas de personal y miembros del Comité de empresa que pertenezcan a una misma Organización Sindical podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en la empresa o grupo de empresas, en una BOLSA DE HORAS MENSUAL.
3. En la constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio de Sector, se establecerá entre las partes, la asignación de una bolsa de horas para la negociación del convenio.
4. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen la representación legal de las personas trabajadoras, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 62.- DERECHO DE REUNIÓN.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus plantillas el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Será imprescindible informar a las empresas al menos con 24 horas de antelación, del nombre de los asistentes que acudirán a dichas reuniones, incluidos el nombre de los asesores externos, invitados etc. La empresa, con carácter excepcional y justificada, podrá reservarse el derecho de admisión a sus instalaciones.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ÚNICA.- Aplicación de la nueva Estructura Salarial por las Empresas.

Las Empresas aplicarán la nueva estructura salarial pactada en el presente Convenio Colectivo en la primera nómina disponible a partir de la firma del mismo, independientemente de la fecha de publicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Antigüedad.

- A. Las partes acuerdan suprimir el concepto de antigüedad tal y como venía recogido en el Convenio Colectivo anterior, pasando a considerarse Complemento Personal.
- B. Antes de ser suprimido, se tendrá en cuenta la antigüedad de las personas trabajadoras hasta el 01/07/2023, sumando a la antigüedad que venían percibiendo el importe del tiempo acumulado hasta esa fecha de corte y abonando la parte proporcional que le correspondiera.
- C. Dicho Complemento Personal no será absorbible ni compensable y será cotizable en su totalidad.
- D. En ningún caso, las personas trabajadoras perderán su derecho a reclamar a sus empresas el reconocimiento de sus antigüedades reales hasta el 01/07/2023, así como las cantidades económicas dejadas de percibir hasta esa fecha.
- E. Sin perjuicio de su revalorización en futuros convenios colectivos, las partes acuerdan que el complemento personal no sufrirá incremento económico alguno durante la vigencia del presente Convenio, no siéndole de aplicación las subidas salariales pactadas en el Artículo 20.

SEGUNDA.- Estructura en los complementos salariales.

De conformidad con la **Disposición Transitoria Única**, las empresas adaptarán las estructuras salariales, de cada uno de los diferentes Niveles Retribuidos, a las definidas en el **Anexo I** (Tablas Salariales 2023-2027), teniendo en cuenta las previsiones de absorción y compensación definidas en el **ARTÍCULO 6**.

DISPOSICIÓN FINAL**ÚNICA.- Atrasos de Convenio.**

- A. Se entenderá por atrasos, la diferencia resultante de aplicar la subida pactada para el año 2023, sobre las Retribuciones Fijas definidas en el **ARTÍCULO 21.A**, de las nóminas generadas entre el 01/07/2023 y 31/12/2023.
- B. La Revisión Salarial pactada entre las partes tendrá efectos retroactivos desde el 01/07/2023. Los atrasos generados desde esa fecha y hasta la firma del Convenio, podrán ser abonados a las personas trabajadoras a lo largo del año 2024, pudiendo ser dichos importes fraccionados en varias mensualidades.
- C. En todo caso, las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras en cada una de ellas, podrán negociar el momento y los importes de dicho abono.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2023 - 2027

A.- RETRIBUCIONES FIJAS

NIVELES I, II y III							
AÑOS	2009	2023	2024	2025	2026	2027	Tot.
REV./ INC. SALARIAL		14,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	34%
Salario Base	681,16 €	968,37 €	1.016,79 €	1.067,63 €	1.121,01 €	1.177,06 €	
Plus de Convenio	168,29 €						
Plus de Transporte	180,18 €	205,41 €	215,68 €	226,46 €	237,78 €	249,67 €	
Paga Prorrataada (x3/12)	212,36 €	242,09 €	254,20 €	266,91 €	280,25 €	294,27 €	
BRUTO/MENSUAL PRORR.	1.241,99 €	1.415,87 €	1.486,67 €	1.561,00 €	1.639,05 €	1.721,00 €	
BRUTO ANUAL	14.903,91 €	16.990,46 €	17.839,98 €	18.731,98 €	19.668,58 €	20.652,01 €	

NIVEL IV y V							
AÑOS	2009	2022	2023	2024	2025	2026	Tot.
REV./ INC. SALARIAL		6%	6%	5%	5%	5%	26%
Salario Base	658,40 €		898,75 €	943,69 €	990,87 €	1.040,42 €	
Plus de Convenio	140,42 €						
Plus de Transporte	133,63 €		149,67 €	157,15 €	165,01 €	173,26 €	
Paga Prorrataada (x3/12)	199,71 €		224,69 €	235,92 €	247,72 €	260,11 €	
BRUTO MENSUAL	1.132,16 €	1.200,09 €	1.273,11 €	1.336,77 €	1.403,60 €	1.473,78 €	
BRUTO ANUAL	13.585,92 €	14.401,08 €	15.277,32 €	16.041,19 €	16.843,25 €	17.685,41 €	

NIVEL VI						
AÑOS	2023	2024	2025	2026	2027	Tot.
REV./INC. SALARIAL	SMI	5%	5%	5%	5%	20%
Salario Base	846,31 €	888,63 €	933,06 €	979,71 €	1.028,70 €	
Quebranto de moneda						
Plus de Actividad	50,00 €	52,50 €	55,13 €	57,88 €	60,78 €	
Plus de Transporte	152,11 €	159,72 €	167,70 €	176,09 €	184,89 €	
Paga Prorrateada (x3/12)	211,58 €	222,16 €	233,26 €	244,93 €	257,17 €	
BRUTO MENSUAL	1.260,00 €	1.323,00 €	1.389,15 €	1.458,60 €	1.531,53 €	
BRUTO ANUAL	15.119,97 €	15.875,97 €	16.669,77 €	17.503,26 €	18.378,42 €	

B.- RETRIBUCIONES VARIABLES

COMPLEMENTOS Y PLUSSES						
AÑOS	2009	2023	2024	2025	2026	2027
CONCEPTOS		6%	5%	5%	4%	3%
Tot.						23%
Horas Extras	8,73 €	9,25 €	9,72 €	10,20 €	10,61 €	10,93 €
14 Días Festivos al año	46,54 €	49,33 €	51,80 €	54,39 €	56,56 €	58,26 €
Días Festivos prorrateados	54,29 €	57,55 €	60,42 €	63,45 €	65,98 €	67,96 €
Trabajo en Navidad	102,00 €	108,12 €	113,53 €	119,20 €	123,97 €	127,69 €
Dieta traslado de Isla		16,00 €	16,80 €	17,64 €	18,35 €	18,90 €
Quebranto de Moneda		50,00 €	52,50 €	55,13 €	57,33 €	59,05 €
Descanso Trabajado	61,66 €	65,36 €	68,63 €	72,06 €	74,94 €	77,19 €
Comp. Tel. Mov. Particular	18,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €
						10%

DIETAS						
AÑOS	2009	2023	2024	2025	2026	2027
CONCEPTOS		3%	3%	3%	3%	3%
Tot.						15%
Dieta Completa	17,70 €	18,23 €	18,78 €	19,34 €	19,92 €	20,52 €
Desayuno	3,15 €	3,24 €	3,34 €	3,44 €	3,55 €	3,65 €
Almuerzo/cena	7,27 €	7,49 €	7,71 €	7,94 €	8,18 €	8,43 €
Dieta Nocturna	11,45 €	11,79 €	12,15 €	12,51 €	12,89 €	13,27 €

MALETAS						
AÑOS	2009	2023	2024	2025	2026	2027
CONCEPTOS		0%	0%	0%	0%	0%
Tot.						0%
Traslado a)	3,94 €	3,94 €	3,94 €	3,94 €	3,94 €	3,94 €
Traslado b)	2,13 €	2,13 €	2,13 €	2,13 €	2,13 €	2,13 €
Traslado c)	2,76 €	2,76 €	2,76 €	2,76 €	2,76 €	2,76 €
Traslado d)	9,46 €	9,46 €	9,46 €	9,46 €	9,46 €	9,46 €
Traslado e)	12,59 €	12,59 €	12,59 €	12,59 €	12,59 €	12,59 €