

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA**

**Publicado en BOP Las Palmas núm. 28, de 02/03/2005.**

**Vigencia: Inicial hasta 31/12/2007.**

VISTA la solicitud presentada el día 28 de diciembre de 2004 para la inscripción del Convenio Colectivo del sector “TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS”, suscrito con fecha 15 de noviembre de 2004, de una parte por la representación de la empresa la Federación de Empresarios de Transporte, y de otra por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 10.1. g), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. n° 108, del 07/08/00), esta Dirección General,

### **RESUELVE**

**PRIMERO.-** Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de sector “TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS” en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n° 2392 y su notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.-** Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

**TERCERO.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, .....

## **CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL ENTRE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES/AS ENCUADRADOS EN LA ACTIVIDAD DE TRANSPORTE TERRESTRE DE MERCANCÍAS**

### **CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo regulará las condiciones de trabajo entre las empresas que tengan por actividad el transporte terrestre de mercancías, y los/las trabajadores/as de las mismas.

## **ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL**

Las disposiciones contenidas en este Convenio obligarán a todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional y que se encuentren situadas en la Provincia de Las Palmas o aquéllas que con domicilio social en otro lugar, tengan establecimiento o centro de trabajo en esta Provincia en cuanto al personal adscrito al mismo.

## **ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL**

Quedan comprendidos dentro del presente Convenio, todos los /las trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo cualquiera que sea la categoría profesional que ostente.

Asimismo quedarán incluidos aquéllos que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar sus servicios durante la vigencia de éste o en el futuro.

## **ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL**

Independientemente de su publicación, el presente Convenio comenzará a producir efectos legales a partir del 01/01/2004, extendiendo su eficacia hasta el 31/12/2007, entrando en vigor en el momento de su firma.

## **ARTÍCULO 5. DENUNCIA DEL CONVENIO**

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes firmantes, deberá producirse por escrito dentro de los treinta días anteriores a la finalización de su vigencia.

En caso de no producirse la denuncia expresa en el indicado plazo el Convenio Colectivo quedará tácitamente prorrogado por el período de un año, salvo en lo relativo a incrementos salariales, debiendo formalizarse la denuncia por cualquiera de las partes que así lo estimara dentro de los treinta días anteriores a la finalización de la vigencia o del año de prórroga.

Este sistema de prórroga tácita se repetirá en las condiciones citadas sin límite en el número de ocasiones en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- a) Mientras ninguna de las partes formalice denuncia del Convenio en los plazos indicados.
- b) Mientras se esté negociando un nuevo Convenio Colectivo habiendo mediado denuncia dentro de plazo del presente.

El presente Convenio deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral competente, a los efectos oportunos.

Ambas partes se comprometen a dar la máxima difusión posible entre sus representados, así como entre gestores, asesores y cuantas personas y organismos pudieran intervenir

directamente en las relaciones laborales del sector regulado por el presente Convenio Colectivo, con el fin de agilizar su aplicación práctica.

## **ARTÍCULO 6. LEGISLACIÓN APLICABLE**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general.

## **CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **ARTÍCULO 7. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Los diversos grupos y categorías que a continuación se indican no suponen tenerlas previstas si las necesidades no lo requieren, dividiéndose las plantillas en tres grupos:

- a) Personal eventual siendo éste el que se contrata para trabajos de carácter extraordinario.
- b) Personal interino es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un/a trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo. En ese contrato se ha de especificar el nombre del/la sustituido/a y la causa de la sustitución.
- c) Personal fijo de plantilla que comprende a los/las trabajador/es/as contratados por la empresa para el desarrollo normal de su actividad.

En todo caso, los/las trabajadores/as se clasifican según sus funciones en los siguientes grupos profesionales.

#### **GRUPO I**

Personal subalterno.-

- a) Vigilante/a
- b) Limpiador/a

#### **GRUPO II**

Personal técnico.-

- a) Oficial 1ª mecánico/a
- b) Oficial 2ª mecánico/a
- c) Oficial 3ª mecánico/a
- d) Oficial 1º chapista
- e) Oficial 2º chapista -mantenedor/a
- f) Oficial 1º pintor/a
- g) Oficial 2º pintor/a-mantenedor/a
- h) Oficial 1º electricista
- i) Oficial 2º electricista-mantenedor/a

#### **GRUPO III**

Personal de tráfico y operaciones.-

- a) Encargado/a de tráfico
- b) Gruísta
- c) Elevadorista

- d) Conductor/a trompista o de con móvil
- e) Maquinista-Tractorista
- f) Conductor/a de 1ª
- g) Conductor/a de 2ª
- h) Conductor de reparto de 1ª
- i) Conductor de reparto de 2ª
- j) Capataz de mudanzas
- k) Conductor de mudanzas
- l) Jefe de Equipo de mudanzas
- m) Mozo/a o Peón/a

#### GRUPO IV

Personal de Administración.-

- a) Jefe/a de Administración
- b) Oficial de 1ª de Administración
- c) Oficial de 2ª de Administración
- d) Auxiliar Administrativo
- e) Ordenanza

#### **ARTÍCULO 8. FUNCIONES**

La clasificación y funciones del personal anteriormente reseñado, por los diferentes grupos, serán los que a continuación se señalan.

#### GRUPO I

Vigilante/a.- Es aquél/la trabajador/a que tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de la empresa en turnos, tanto de día como de noche, cursando las partes correspondientes a las posibles incidencias.

Limpiador/a.- Realiza la limpieza de las oficinas u otras dependencias de la empresa en analogía al personal de servicios domésticos.

#### GRUPO II

Oficial 1º mecánico/a.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con total dominio de su oficio y con la capacidad técnica precisa para interpretar planos de detalles, realizan bajo su iniciativa cualquier tipo de labores específicas.

Oficial 2ª mecánico/a.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con conocimiento teórico-práctico del oficio adquiridos en un aprendizaje acreditado o con larga práctica del mismo realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Oficial 3º mecánico/a.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con conocimientos generales del oficio y previa prueba, puedan realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

Oficial 1º Chapista.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con total dominio de su oficio y con la capacidad técnica precisa para interpretar planos de detalles, realizan bajo su iniciativa de cualquier tipo de labores específicas.

Oficial 2º Chapista-mantenedor/a.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con conocimientos generales del oficio realizan los trabajos propios del mismo así como cualquier otra labor de mantenimiento del vehículo y otras funciones de análogas características.

Oficial 1º pintor/a.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con total dominio de su oficio y con la capacidad técnica precisa, realizan bajo su iniciativa cualquier tipo de labores específicas.

Oficial 2º pintor/a-mantenedor/a.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que con conocimientos generales del oficio realizan los trabajos propios del mismo así como cualquier otra labor de mantenimiento del vehículo y otras funciones de análogas características.

Oficial 1º electricista.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con total dominio de su oficio y con la capacidad técnica precisa, realizan bajo su iniciativa cualquier tipo de labores específicas.

Oficial 2º electricista-mantenedor/a.- Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con conocimientos generales del oficio realizan los trabajos propios del mismo así como cualquier otra labor de mantenimiento del vehículo y otras funciones de análogas características.

### GRUPO III

Encargado/a de tráfico.- Pertenecen a la presente categoría aquél/la trabajador/a que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios, distribuyendo al personal, material y las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumos.

Gruísta.- Es aquél/la trabajador/a que estando en posesión de carnet reglamentario, tiene la obligación de conducir y manipular grúas autopropulsadas ayudando a las reparaciones de la misma, siendo el responsable del vehículo.

Elevadorista.- Es aquél/la trabajador/a que poseyendo el carnet reglamentario tiene la obligación de conducir y manipular elevadores de más de 10 toneladas ayudando a las reparaciones del mismo, siendo el/la responsable del vehículo.

Conductor/a trompista o conmóvil.- Es aquél/la que poseyendo el carnet reglamentario tiene la obligación de conducir cualquier vehículo trompo o conmóvil, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de servicio de la empresa, manipular sus accesorios, subir y bajar las patas, ayudar a las reparaciones del mismo, dirigir el acondicionamiento de la carga y responderá de

la misma si durante el viaje no se encomendara aquélla a otra persona, siendo responsable del vehículo durante el servicio, dando si se le exigiere un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo y accesorios.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

**Maquinista-tractorista.-** Es aquel/la trabajador/a que estando en posesión de los permisos administrativos exigibles en su caso, y de pericia contrastada, conduce y trabaja en maquinaria del tipo de excavadores, retroexcavadoras, apisonadoras, y cualquiera otra de construcción en actividades de esta naturaleza que pudieran desempeñarse por empresas de transportes.

**Conductor/a de 1ª.-** Es aquel trabajador/a que estando en posesión del carnet reglamentario tiene la obligación de conducir cualquier vehículo, camión rígido, manipular sus accesorios, dirigir el acondicionamiento de la carga y responderá de la misma, siendo el responsable del vehículo durante el servicio, dando si se le exigiere un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo y accesorios.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

**Conductor/a de 2ª.-** Es aquel/la trabajador/a que teniendo el carnet de conducir de clase B, tiene la obligación de conducir, según las necesidades de la empresa, vehículos que le autorice la legislación vigente, siendo responsable del mismo, dirigir el acondicionamiento de la carga y responderá de la misma, siendo el responsable del vehículo durante el servicio, dando si se le exigiere un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo y accesorios.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

**Conductor de reparto de 1ª.-** Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos pesados no articulados. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía.

Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

**Conductor de reparto de 2ª.-** Es el empleado que aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros, teniendo idénticas obligaciones que el conductor de reparto de primera.

Capataz de mudanzas.- El Capataz de mudanzas es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos, cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios, como en almacén, puerto o estación, instalar, adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas.

Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

Conductor de mudanzas.- Además de las obligaciones específicas aplicables a los conductores, el conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

Jefe de Equipo de mudanzas.-En relación con un equipo de operarios o cuadrillas de entre los que pueda dividirse la plantilla de la empresa es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos, cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios, como en almacén, puerto o estación, instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende, incluyendo el transporte del personal de mudanzas hacia y desde los lugares de operaciones si así se le encomendara.

Mozo/a o peón/a.- Es aquel/la trabajador/a cuya tarea solamente requiera la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención, sin que se exija una destacada práctica o un reconocimiento previo, efectuará la recogida y entrega de mercancías, ayudando al acondicionamiento de la carga estiba y desestiba, colaborando igualmente al mantenimiento de los vehículos y otras funciones de análogas características.

#### GRUPO IV

Jefe/a de Administración.- Es aquél/la que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo y bajo las directrices de la dirección de la empresa, apoderado/a, director/a, gerente, etc.; desempeña, bajo su iniciativa y responsabilidad, el mando de un grupo de actividad en que los servicios administrativos de la empresa se estructuren.

Oficial de 1º de Administración.- Es aquel/la trabajador/a que bajo las órdenes del/la jefe/a de administración u otro/a de superior categoría bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática, tareas como la de despacho, de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros sociales y todos aquellos trabajos propios de oficina.

Oficial de 2ª de Administración.- Pertenecen a esta categoría aquellos/as que, subordinados/as al/a la jefe/a de administración de oficina y con adecuados conocimientos, teóricos y prácticos,

realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación, de correspondencia, cálculos estadísticos, confección de facturas y cualquier otra función de análogas características.

Se asimilan a esta categoría los/las taquimecanógrafos/as y los/las operadores/as de ordenadores con o sin pantalla.

**Auxiliar Administrativo.-** Es aquel/la trabajador/a que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores, en la ejecución de sus trabajos tales como conformación de formularios e impresos, manejo de ficheros y otras funciones de análogas características.

**Ordenanza.-** Pertenecen a esta categoría todos/as aquellos/as trabajadores/as que bajo las órdenes de el/la Jefe/a de Administración o superiores, realicen funciones de ingresos, conformación y cobro de talones, entrega y cobro de facturas o aquellas otras labores de similares características.

#### **ARTÍCULO 9. ASIMILACIÓN SALARIAL DE LAS CATEGORÍAS NO RECOGIDAS**

Para todas aquellas categorías no recogidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera a nivel nacional, asimilándose en cuanto a niveles salariales con las categorías especificadas en el presente Convenio a tenor de las funciones y responsabilidades descritas en las categorías no enunciadas.

#### **ARTÍCULO 10. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA**

Entendiendo necesaria la polivalencia entre las funciones a desempeñar por los/las trabajadores/as dadas las características estructurales del sector y la clasificación profesional descrita en el Artículo 8 las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer lo siguiente:

1º Las empresas vendrán obligadas a otorgar la categoría correspondiente a aquellos/as trabajadores/as que habitualmente, con anterioridad al presente Convenio, y a satisfacción de la empresa, vinieran desarrollando las funciones que en dicha categoría se expresan.

2º Cuando por necesidad de la empresa se requiera que un/a trabajador/a realice funciones de inferior categoría a la reconocida, éste/a vendrá obligado/a a realizarlas, si bien, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a la categoría que ostenta, no pudiéndose en ningún caso asignárseles funciones correspondientes a más de dos categorías inferiores a la que se tiene reconocida, entendiéndose en todo caso que sea por el tiempo imprescindible y hasta que desaparezca la causa objetiva que motiva la movilidad.

3º Cuando por necesidades de la empresa, ésta requiera los servicios de un/a trabajador/a para realizar funciones de categoría superior a la que tiene reconocida, cuando legalmente



esté capacitado/a para ello, vendrá obligado a realizarlas, percibiendo por el servicio la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4º El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a 130 días laborales durante un año ó 160 días laborales durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

5º La empresa que se vea en la necesidad de incrementar su plantilla en una determinada categoría, tendrá en cuenta la promoción preferente de trabajadores/as de plantilla que, siendo de categoría inferior, hayan desarrollado a satisfacción de la empresa labores de esa categoría.

### **CAPÍTULO III**

#### **JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

##### **ARTÍCULO 11. JORNADA LABORAL**

1º.- Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del cómputo de la Jornada se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del/la trabajador/a por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares en las que el/la trabajador/a, aunque no preste trabajo efectivo, queda obligado/a a permanecer a disposición de la empresa por si ésta precisa de sus servicios.

2º.- No tendrán la consideración de viajes sin servicio los siguientes casos:

-El retorno del vehículo tras la entrega

- El transporte por Orden de la empresa para el recibo o entrega de mercancías, aunque éste, por circunstancias ajenas a el/la trabajador/a, no se realice.

3º.- El tiempo de trabajo efectivo será de 40 horas semanales que equivalen a 1.826 horas y 27 minutos anuales.

4º.- El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al inicio como al finalizar la jornada diaria el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

5º.- Las horas de presencia de el/la trabajador/a por razones de espera, expectativas, servicios de guardias, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares en las que el/la trabajador/a, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la empresa, no se considerarán dentro de la Jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos de límite de las horas extraordinarias, siendo su remuneración salarial de igual cuantía que a las horas ordinarias.

6º.- Se establece un límite máximo de jornada diaria, comprendiéndose en el mismo las horas de trabajo efectivo y las de presencia y espera descritas en el apartado 1 de este artículo, a partir de las cuales las horas que el/la trabajador/a permanezca a disposición de la empresa,

computarán como horas extraordinarias, independientemente del cómputo semanal existente en este Convenio.

Este límite máximo de jornada diaria queda establecido en diez (10) horas diarias.

7º.- Por parte de las empresas se entregará, junto a la nómina de cada mes, a el/la trabajador/a, un parte mensual de jornada, debiendo constar en el mismo las horas de presencia (de las descritas en el apartado 5 de este artículo) realizadas en el mes anterior, y las extraordinarias realizadas por el/la trabajador/a en el mes de referencia de la nómina.

8º.- Durante la vigencia del presente Convenio será de aplicación el Real Decreto 1561/1995, de 21 de Septiembre de 1995, sobre regulación de la Jornada de Trabajo, si bien las horas de presencia no podrán exceder de 10 horas semanales.

9º.- Cualquier modificación legal en materia de reducción de jornada será de inmediata aplicación al presente Convenio Colectivo.

10º.- Jornada especial en período navideño. Los días 24 y 31 de Diciembre y el 5 de Enero la jornada laboral finalizará con carácter general a las 15:30 horas, teniendo derecho los conductores al abono de la compensación por comida sin que se aplique en esas fechas el período de descanso para tal fin.

En el caso del personal que haya sido asignado a la prestación de servicios fuera de la isla habitual vendrá obligado a finalizar dicho servicio aunque el retorno a su centro de trabajo se prolongue más allá de las 15:30 horas. En este supuesto operarán los derechos y obligaciones relacionados con el descanso para la comida en el modo ordinario.

## **ARTÍCULO 12. DESCANSOS**

Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de al menos 36 horas ininterrumpidas, siendo éstas, la tarde del sábado y el domingo, sin perjuicio del respeto de aquellas condiciones ya establecidas en determinadas empresas, a fin de que todos los trabajadores/as disfruten del mismo número de sábados libres, siempre y cuando no coincida con período punta de la actividad.

Se establecerán turnos rotativos entre el personal de cada categoría para responder del mantenimiento de los vehículos, servicios o eventualidades que pudiera existir en dicho día.

De trabajarse en jornada partida habrá entre ambas dos horas de descanso, salvo lo previsto en el artículo 25.

Si se contemplara la realización de jornada continuada se dispondrá de un descanso de quince minutos, considerando a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

Los trabajadores disfrutarán de un descanso entre jornadas de 12 horas pudiéndose reducir el mismo hasta 11 horas compensables dentro de la misma semana.

### **ARTÍCULO 13. VACACIONES**

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales, independiente de la categoría profesional de el/la trabajador/a.

Los/las trabajador/a/es/as disfrutarán de un día más de vacaciones por cada ocho años de antigüedad, con un tope máximo de 33 días. El período de disfrute será continuado salvo pacto de contrario.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los/las trabajadores/as, hará la planificación de las vacaciones, estableciéndose la fecha de disfrute en turnos de rotación anual.

La salida de vacaciones se realizará cualquier día que no coincida con los de descanso de el/la trabajador/a.

El/la trabajador/a deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para los que no contemplen un año, se prorrateará en razón al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

### **ARTÍCULO 14. PERMISOS Y LICENCIAS**

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, siempre que el/la trabajador/a así lo acredite con justificación del hecho causante y desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional o período determinado, se estará en lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad la trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

g) Parejas de hecho.

Los derechos sociales recogidos en el presente Convenio serán de aplicación a las parejas de hecho legalmente constituidas y registradas conforme a las previsiones legales que así lo hayan comunicado a la empresa. En concreto se estará en primer término a lo establecido por la normativa reguladora del Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo en general y en particular de este artículo nadie podrá ser discriminado por razón de su religión, del grupo familiar del que forme parte, tenga éste su origen en la filiación, en el matrimonio o en la unión afectivo y sexual de dos personas, sean del mismo o distinto sexo, siempre y cuando dicha unión esté debidamente acreditada mediante su inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias.

## **ARTÍCULO 15. EXCEDENCIAS**

### **A) EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en citación de excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

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

El reingreso del excedente voluntario estará sujeto a que exista vacante en su categoría o similar. Si existiere vacante en su puesto de trabajo, deberá reingresar en el mismo. Si no existiese vacante en el mismo puesto de trabajo, cabrá que ingrese en otro distinto, siempre y cuando el/la trabajador/a reúna las capacidades requeridas por la empresa y con las condiciones laborales de este puesto. No obstante, de producirse esta eventualidad, después de la incorporación tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original, el/la trabajador/a sería reubicado a éste.

## B) EXCEDENCIA FORZOSA

### 1. EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para acceder al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

El período en el que el/la trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, de producirse esa eventualidad, después de la incorporación, tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original, el/la trabajador/a será ubicado/a a éste.

### 2. EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

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

### 3. EXCEDENCIA POR CARGO PÚBLICO

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Igual que en el apartado anterior, la excedencia forzosa, da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

## **CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES**

### **ARTÍCULO 16. SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES**

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y ayudas para disminuidos/as psíquicos/as, sin que, en ningún caso el/la trabajador/a pueda sufrir disminución en la retribución global anual que disfrute, ni tener una base de cotización a la Seguridad Social inferior a la que como promedio mensual hubiera tenido durante el año 2003, excluyéndose igualmente en este caso, la cotización realizada por las empresas en concepto de horas extraordinarias.

## **ARTÍCULO 17. ABSORCIÓN**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o algunos de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos sólo tendrán eficacia y sería de aplicación en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad, superen la cuantía total de las ya existentes, quedando, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio o que estuviesen establecidas las empresas.

## **ARTÍCULO 18. CONDICIONES ECONÓMICAS**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán los “salarios base” que figuran en la primera columna de la tabla salarial anexa al presente Convenio, más la antigüedad a la que tuvieren derecho.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que durante la vigencia del mismo se aplicará un incremento salarial en base al IPC canario índice general interanual más un 7% entre los cuatro años, según la distribución siguiente:

Para el año 2004 los salarios base aplicables serán los establecidos en la tabla salarial anexa, calculados aplicando a la tabla salarial correspondiente al año 2003 un incremento equivalente al experimentado por el IPC, interanual índice general canario, correspondiente a 2003 más un 1,67 %. Aplicando los datos oficiales estadísticos dicha operación para el año 2004 se concreta en los siguientes valores: 1,9% (IPC) + 1,67% (Incremento pactado) = 3,57%

Para el año 2005 los salarios base serán el resultado de aplicar a los establecidos para 2004 un incremento equivalente al experimentado por el IPC, interanual índice general canario, correspondiente al año 2004 más un 1,67%.

Para el año 2006 los salarios base serán el resultado de aplicar a los establecidos para 2005 un incremento equivalente al experimentado por el IPC, interanual índice general canario, correspondiente al año 2005 más un 1,67%.

Para el año 2007 los salarios base serán el resultado de aplicar a los establecidos para 2006 un incremento equivalente al experimentado por el IPC, interanual índice general canario, correspondiente al año 2006 más un 2%.

### **CUADRO RESUMEN**

Año 2004	IPC canario índice general interanual de 2003 + 1,67%
Año 2005	IPC canario índice general interanual de 2004 + 1,67%
Año 2006	IPC canario índice general interanual de 2005 + 1,67%
Año 2007	IPC canario índice general interanual de 2006 + 1,67%

Tan pronto sea publicado el Índice Oficial de Precios de Consumo correspondiente a cada uno de los años de vigencia del Convenio las partes se reunirán en Comisión Mixta para fijar las

cuantías de los conceptos retributivos del presente Convenio que hayan quedado sin una cuantía determinada.

## **ARTÍCULO 19. ANTIGÜEDAD**

1º Los/as trabajadores/as fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en:

- Un 5% a los 3 años de antigüedad.
- Un 7.5% a los 6 años de antigüedad.
- Un 10% a los 10 años de antigüedad.
- Un 15% a los 15 años de antigüedad.
- Un 20% a los 20 años de antigüedad.
- Un 25% los 25 años de antigüedad.
- Un 30% a los 30 años de antigüedad.

2º Referencia a régimen transitorio de anteriores convenios:

Para el personal que a la firma del Convenio Colectivo para los años 2000-2003 se encontrara ya prestando sus servicios en las empresas de este sector, consolidarán las cantidades en concepto de complemento de antigüedad que pudieran ganar hasta el 31 de Diciembre de 2001, según el sistema establecido en el Convenio de 1999.

A partir del momento de la firma del Convenio Colectivo 2000-2003, el personal de nueva contratación por las empresas se adecuará a la nueva escala de complemento de antigüedad establecida en ese Convenio, haciéndolo asimismo el resto de trabajadores a partir del 1 de Enero de 2002.

A partir de esta última fecha, todos los trabajadores que superen el límite máximo de antigüedad reflejado en el nuevo sistema, conservarán la última cantidad adquirida por el sistema de antigüedad establecido en el Convenio Colectivo de este sector para el año 1999, como un complemento personal.

En ningún caso la aplicación del nuevo sistema introducido por el Convenio Colectivo 2000-2003 comportará una disminución de la cantidad y porcentaje percibida por este concepto.

## **ARTÍCULO 20. PLUS DE TRANSPORTE**

Para los conductores y dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de los trabajadores desde su domicilio habitual hasta el centro de trabajo, se establece, en concepto de indemnización compensatoria un plus de transporte mensual, que para el año 2004 será de sesenta y cuatro euros con ochenta y seis céntimos (64,86 Euros).

## **ARTÍCULO 21. ADELANTO SOBRE HORAS DE PRESENCIA**

Las empresas abonarán al personal de movimiento las cantidades establecidas en la tabla salarial anexa en concepto de adelanto sobre las horas de presencia establecidas en el presente Convenio, sean estas horas realizadas o no por parte de los trabajadores.

Estas cantidades constituyen un mínimo abonado a cuenta de la cantidad total que devenguen los trabajadores en concepto de horas de presencia o espera establecidas en este Convenio Colectivo, siendo su remuneración la misma que las horas ordinarias, en función del siguiente criterio:

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base} + \text{antigüedad} \times 15}{1.826,5}$$

A la hora de la inclusión de este artículo en las hojillas de salario deberán especificarse las cantidades establecidas como adelanto sobre horas de presencia con su correspondiente cotización a la Seguridad Social y en concepto aparte la cantidad que falte para completar la retribución que debiera percibir el trabajador por el total de horas de presencia o espera realizadas, que será consignada como diferencia sobre horas de presencia, con su correspondiente cotización a la Seguridad Social.

## **ARTÍCULO 22. NOCTURNIDAD**

El valor de las horas ordinarias o extraordinarias, efectuadas por los trabajadores/as entre las 21:00 y las 06:00 horas, conllevarán un incremento retributivo de un 25%.

## **ARTÍCULO 23. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Cuando existan razones objetivas e inaplazables de realización de horas extraordinarias, éstas se realizarán de acuerdo a turnos rotativos.

El valor para la hora extra quedan fijados de manera universal independientemente de la antigüedad y categoría para el año 2004 en la cantidad de nueve euros con tres céntimos (9,03 Euros).

## **ARTÍCULO 24. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

El/la trabajador/a tiene derecho a TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS al año: MARZO, JULIO y NAVIDAD, que se abonarán los días 15 de los meses que corresponda en una cuantía equivalente al salario mensual más antigüedad.

## **ARTÍCULO 25. COMPENSACIÓN POR COMIDAS**

1º Por todos/as aquellos/as trabajador/a/es/as a disposición de las empresas a partir de las 13:30 horas, ésta vendrá obligada a costear el almuerzo cuya cuantía se cifra a continuación,



reduciéndose a UNA HORA el tiempo de descanso por comida a que se refiere el artículo 12 de este Convenio, considerándose esta hora como de presencia, remunerándose como hora ordinaria.

El abono de este concepto se hará según los siguientes parámetros para el año 2004:

Como supuesto general Seis euros con setenta y ocho céntimos (6,78 Euros).

Cuando por necesidades de servicios, la comida tenga que realizarse en el núcleo turístico del Sur de Gran Canaria, la empresa abonará ocho euros con veintinueve céntimos (8,29 Euros).

2º Con independencia de lo pactado en el punto primero de este artículo se acuerda lo siguiente:

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar únicamente de un período de descanso de dos horas para comida dentro de una jornada completa de trabajo, independientemente del horario de comienzo y finalización de la misma.

Por necesidades del servicio la empresa podrá reducir este descanso para comida a una hora de manera similar a lo dispuesto en el apartado 1º de este artículo, quedando obligada en tal supuesto a abonar al trabajador la cantidad que en concepto de compensación por comida se ha establecido en este Convenio, considerándose esta hora como de presencia.

3º Para las jornadas de trabajo que comiencen a partir 14:00 no será de aplicación la obligación del apartado 1º. Esto será sin perjuicio de que el trabajador conserve su derecho a disponer de dos horas para comer y de que en caso de que la empresa lo requiera podrá reducirse dicho descanso a una hora, considerándose esta hora como de presencia, remunerándose como hora ordinaria.

Todos los turnos comprendidos entre las 22:00 y las 06:00 horas estarán sometidos a la normativa reguladora del trabajo nocturno.

No obstante, se respetarán las condiciones personales más beneficiosas existentes con anterioridad a este acuerdo, para lo cual, en el plazo de treinta días a partir de la firma del Convenio, los/as representantes de los trabajadores/as o éstos en su ausencia junto a la dirección de la empresa dejarán establecidas las mismas.

## **ARTÍCULO 26. REALIZACIÓN DE TRABAJOS FUERA DE LA ISLA HABITUAL**

En el caso de realizarse servicios fuera de la isla donde habitualmente se prestan, se asignarán a los/as trabajadores de forma rotativa, y entre aquéllos/as que se presenten voluntarios a realizar dichos servicios. No obstante, caso de no existir trabajadores/as voluntarios/as, el empresario de forma rotativa designará al trabajador/a que estime conveniente, exceptuando supuestos en los que se requiera una especial cualificación por razón del material a manejar o por razón de las especificidades del trabajo a realizar.

En estos casos, tanto a bordo del buque como en la isla de destino, las empresas abonarán a los/as trabajadores/as los gastos de desayuno, almuerzo y cena, que se realicen y que se justifiquen, hasta las siguientes cuantías máximas con la siguiente distribución:

Año 2004	
Cuantía máxima diaria	24,08 Euros
Desayuno hasta	3,44 Euros
Almuerzo hasta	10,32 Euros
Cena hasta	10,32 Euros

Asimismo si el servicio requiere que el/la trabajador/a pernocte, las empresas cubrirán el gasto de alojamiento hasta el importe para 2004 de treinta y siete euros con ochenta y cuatro céntimos (37,84 Euros) por día.

Las empresas quedarán exoneradas de pagar cualquiera de los conceptos anteriores, si la manutención del trabajador/a desplazado/a y el alojamiento no supusiera costo para el/la mismo/a por realizarse a cargo de la empresa, garantizándose el mínimo de calidad equivalente o similar a las cantidades anteriores.

En aquellos casos en que se produzca la pernoctación, las empresas abonarán al trabajador/a como compensación por el desplazamiento la cantidad para el año 2004 de veinte euros con sesenta y tres céntimos (20,63 Euros) por día.

No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la firma del presente Convenio estuvieran disfrutando los/as trabajadores/as.

## ARTÍCULO 27. TRABAJOS PELIGROSOS

Se establece un plus para las categorías profesionales de conducción sobre los servicios para los que sea exigible según la legislación vigente estar en posesión del permiso de conducción para mercancías peligrosas.

Este plus será de aplicación mediante alguna de las dos modalidades que a continuación se describen como plus mensual o como plus por hora.

Plus mensual: Aquellos trabajadores que se dediquen como actividad exclusiva durante todo el mes a la prestación de servicios considerados según este artículo como trabajos peligrosos, darán derecho a la percepción de un plus mensual por trabajos peligrosos en la cuantía de ciento sesenta y un euros con ochenta y cuatro céntimos (161,84 Euros) para el año 2004.

En el caso de aquellos mozos que colaboren la prestación de los servicios incluidos en este artículos devengarán un plus mensual de ciento cincuenta y seis euros con dos céntimos (156,02 Euros) para el año 2004.

Plus por hora: Aquellos trabajadores que no se dediquen como actividad exclusiva durante todo el mes a la prestación de servicios considerados según este artículo como trabajos

peligrosos, pero que eventualmente realicen algún servicio de estas características, darán derecho a la percepción de un plus por hora por trabajos peligrosos en la cuantía de dos euros con cuarenta y nueve céntimos (2,49 Euros) para el año 2004.

En el caso de aquellos mozos que colaboren en la prestación de los servicios incluidos en este artículo devengarán un plus por hora por trabajos peligrosos de dos euros con cuarenta céntimos (2,40 Euros) para el año 2004.

La retribución por horas no podrá superar en ningún caso la retribución prevista como plus mensual, siendo todas las cantidades incluidas en el presente artículo universales, no sometidas por tanto a ningún tipo de incremento por antigüedad u otros conceptos.

#### **ARTÍCULO 28. COMPLEMENTO POR SÁBADOS TRABAJADOS**

Las empresas abonarán a los trabajadores la cantidad universal de treinta y un euros con 12 céntimos (31,12 Euros) para el año 2004 por prestar voluntariamente su trabajo en aquellos Sábados que según la costumbre de las empresas correspondan como día libre de los trabajadores, sin perjuicio de percibir la remuneración que corresponda a las horas trabajadas.

No obstante, respecto de este punto los trabajadores conservarán las condiciones más beneficiosas que pudieran venir disfrutando en sus respectivas empresas antes de la firma de este Convenio.

#### **ARTÍCULO 29. PLUS POR UTILIZACIÓN DE BRAZOS ARTICULADOS NO AUTOPROPULSADOS (PLUMA)**

Los trabajadores que no tengan la categoría de gruista y de un modo no puntual realicen trabajos con brazos articulados no autopropulsados, con independencia de su fuerza o tipo recibirán un plus mensual por importe de doce euros (12 Euros).

Si se tratara de grúas autopropulsadas sería de aplicación lo dispuesto para trabajos de superior categoría.

Quedan exceptuados asimismo los servicios de arrastre porta-vehículos.

#### **PLUS POR SERVICIOS DE ARRASTRE PORTAVEHÍCULOS**

Los trabajadores que realicen su trabajo prestando este tipo de servicio, con independencia de la fuerza o tipo del vehículo manejado, recibirán un plus de carácter mensual de seis euros (6 Euros).

## **CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES**

### **ARTÍCULO 30. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE**

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal (I.T.), las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la suma del salario base más antigüedad, en los siguientes casos:

- I.T. por accidente de trabajo desde el día de la baja por una duración máxima de seis meses.
  - I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, desde el 31 a contar del día de la baja y con una duración máxima de cinco meses.
- En caso de hospitalización, desde el día inicial y mientras dure la misma.

### **ARTÍCULO 31. REVISIONES MÉDICAS**

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán el tiempo necesario para asistir al Médico y/o al especialista siempre que no supere la media jornada por cada consulta.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una revisión médica anual con cargo a la empresa, durante la jornada habitual de trabajo, pudiendo establecer con el Gabinete de Seguridad e Higiene dichas revisiones. En dicha revisión se pondrá especial atención a las enfermedades derivadas de la conducción.

### **ARTÍCULO 32. PÓLIZA DE SEGURO PERSONAL**

Se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente Convenio, vienen obligadas a contratar a partir de la entrada en vigor, que se entiende en el momento de la firma del presente acuerdo, una póliza de seguro personal de accidentes con la siguiente cobertura:

En caso de producirse el fallecimiento de un/a trabajador/a, por accidente o como consecuencia del mismo, sea declarado/a a efectos de Invalidez Permanente Total o Invalidez Permanente Absoluta, se le garantice a el/la trabajador/a o a las personas debidamente designadas, la percepción de un capital cifrado en doce mil trescientos ochenta euros (12.380 Euros). Se entiende accidente producido durante las veinticuatro horas del día.

Las empresas entregarán a los/as trabajadores/as copia de la póliza suscrita.

### **ARTÍCULO 33. ROPA DE TRABAJO**

Las empresas afectadas por este Convenio facilitarán a los/as trabajadores/as que la utilicen en servicio, dos prendas de trabajo al año, apropiadas a la naturaleza del trabajo que efectúe y de mutuo acuerdo con los representantes de los/as trabajador/a/es/as.

Las empresas facilitarán a las trabajadoras que no trabajen en ropa de calle o que trabajen en ropa de faena, y que estén en estado de gestación, vestimenta adecuada a su situación y apropiada a la naturaleza del trabajo que efectúen.

#### **ARTÍCULO 34. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR**

En aquellas empresas que tengan entre 12 y 25 trabajadores/as, los/las conductores/as a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de las mismas, se les retire el permiso de conducir por menos de 6 meses, serán reubicados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional.

Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas e ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

1. Que no se encuentre en esa situación un número de conductores/as superior al 5% de los que presten el servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de 1.
2. y que la antigüedad del conductor/a de que se trate sea de al menos 2 años y en su caso que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido como mínimo 6 años.

No será de aplicación lo previsto en los párrafos anteriores en los centros de trabajo que cuenten con menos de 12 trabajadores/as.

En aquellas empresas de más de 25 trabajadores/as será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional.

En las empresas que cuenten con menos de 12 trabajadores/as, el empresario podrá optar entre:

- a) Aplicar el sistema de reubicación establecido en los párrafos anteriores, o bien
- b) Si los trabajadores/as de estas empresas contratasen individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75% del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del IRPF, abonar el 50% del coste de la prima de dicho seguro.

### **CAPÍTULO VI CONTRATACIONES Y JUBILACIÓN**

#### **ARTÍCULO 35. CONTRATACIONES**

1. Todos/as los/as trabajadores/as que sean contratados a partir de la firma de este Convenio, con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que hayan sido contratados (incluso los jóvenes de primer empleo), deben percibir el mismo salario que el

previsto en el presente Convenio, para su categoría, grupo profesional o tarea idéntica o similar.

2. En el caso de contratos Temporales, y sin perjuicio del período de prueba que se establezca, éstos podrán tener una duración máxima de seis meses, transcurridos los cuales, si el empresario optara por la continuidad de dicho/a trabajador/a en la empresa, será, mediante la conversión del contrato temporal en indefinido.

Aquellas empresas que tengan un porcentaje de plantilla fijo de al menos el 90% podrán extender la duración de los contratos de duración limitada hasta los 9 meses.

Las empresas podrán al amparo del Convenio Colectivo celebrar contratos de trabajo por circunstancias de mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos, en los siguientes límites con relación a sus plantillas:

Hasta 12 trabajadores no podrá superar el 50% de la plantilla.

Entre 13 y 25 trabajadores, hasta siete.

Entre 26 y 50 trabajadores, hasta doce.

A partir de 51 trabajadores, no superará el 15% permitiéndose también hasta 12 trabajadores cuando el 15% resultara una cantidad inferior.

3. Podrán tener una duración superior a los seis meses, los contratos de sustitución en caso de jubilación anticipada a los 64 años, los contratos de relevo para la jubilación anticipada a los 64 años, los contratos de relevo para la jubilación parcial, los contratos de interinidad para sustituciones de personal de plantilla, y los contratos de obra o servicio determinado por una duración superior a seis meses que tendrán como duración la de la obra o servicio de que se trate y que deberá estar perfectamente identificada en el referido contrato.

4. En el caso de celebrarse contratos de obra o servicio de duración superior a seis meses, el empresario remitirá a efectos meramente informativos, copia básica de dicho contrato a la Comisión Mixta, entendiéndose que deberá hacerlo a la sede que en ese momento tenga la parte empresarial, remitiendo ésta copia a la parte sindical.

5. De conformidad con la remisión a la negociación colectiva que se contiene en la Disposición Adicional Primera, apartado 2 b) de la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre, se acuerda que a partir del 16 de Mayo de 1998, los contratos temporales incluidos los de carácter formativo (para la formación y en prácticas) podrán ser convertidos con contratos para el fomento de la contratación indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en la citada Disposición Adicional.

## **ARTÍCULO 36. JUBILACIONES**

Aquellos/as trabajadores/as que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, obtendrán la colaboración de la empresa, aceptando la solicitud de jubilación de el/la trabajador/a.

En los casos de jubilación anticipada a los 64 años la empresa realizará contratos de sustitución y en los casos de jubilación parcial la empresa realizará los contratos de relevo correspondientes para que los/as trabajadores/as puedan acogerse a este tipo de jubilación.

Aquellos/as trabajadores/as que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, obtendrán la colaboración de la empresa, aceptando la solicitud de jubilación de el/la trabajador/a.

En los casos de jubilación anticipada a los 64 años la empresa realizará contratos de sustitución y en los casos de jubilación parcial la empresa realizará los contratos de relevo correspondientes para que los/as trabajadores/as puedan acogerse a este tipo de jubilación.

En la medida en que la legislación vigente en cada momento lo permita, todo trabajador que lo desee tiene el derecho, pero no la obligación, a la jubilación Parcial en el período de edad comprendido entre los sesenta y los sesenta y cuatro años de edad. Una vez que se decida a ejercer dicho derecho deberá solicitarlo mediante comunicación fehaciente al empresario con tres meses de antelación, con el fin de poder adaptar a la empresa a la nueva situación.

Las empresas se obligan a la aceptación de la solicitud formalizando el correspondiente contrato a tiempo parcial, que se simultaneará con el correspondiente contrato de relevo. Siempre que reúna las condiciones generales para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad y siempre que dicha solicitud de jubilación parcial se requiera por una reducción de la jornada de trabajo y de su salario en un ochenta y cinco por ciento. La jornada residual del quince por ciento a la que queda obligado se ejecutará, dependiendo de la antigüedad que certifique el trabajador en la empresa, de la siguiente manera:

1º Si el personal que se adhiera a este derecho tuviera entre cinco y catorce años de antigüedad, ambos inclusive, trabajará la jornada residual de manera continuada dentro del periodo anual (en un solo bloque) siendo decisión del empresario a lo largo de cada ejercicio (año natural) de referencia cuando comienza la prestación de dicho bloque.

2º Si el personal que se adhiera a este derecho tuviera entre quince y diecinueve años de antigüedad trabajará la jornada residual de igual modo de manera continuada en periodos anuales, pero sólo en los dos ejercicios (años naturales) siguientes a la puesta en marcha del derecho adquirido. El resto de ejercicios y por ese 15% de la jornada el trabajador pasará a la situación de permiso retribuido, hasta su jubilación total.

3º Si el trabajador tuviera veinte años o más de antigüedad ejecutará su período de trabajo residual del 15% que le corresponda realizar durante el primer año de forma continuada desde

la concesión de la jubilación parcial quedando exento de la realización de cualquier otro período en los años sucesivos encontrándose durante los mismos en situación de permiso retribuido hasta la finalización del derecho por su pase a la jubilación total.

Si el trabajador se ha acogido a este derecho, una vez que cumpla los sesenta y cinco años, causará baja definitiva en la empresa, como medida de fomento a la contratación indefinida.

En caso de que la legislación lo permitiera para el supuesto de jubilación parcial el trabajador podrá prestar el trabajo correspondiente al 15% de jornada de los años que le falten para alcanzar la jubilación total definitiva de modo acumulado sucesivo en el primer año de disfrute de este derecho, abonándole la empresa la remuneración correspondiente y cotizando por dicho concepto a la Seguridad Social.

## **CAPÍTULO VII COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN**

### **ARTÍCULO 37. COMISIÓN MIXTA**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Mixta se reunirá tantas veces como se estime oportuno por cualquiera de las partes.

La Comisión Mixta se reunirá como mínimo cada 3 meses con el fin de analizar la evolución general de la contratación en el sector.

### **ARTÍCULO 38. COMPOSICIÓN**

La Comisión de Interpretación estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes de los/as trabajadores/as, quienes, de entre ellos designarán un/a Secretario/a.

Dicha comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designadas libremente por cada una de las partes representadas en la Comisión. Los/as asesores/as tendrán derecho a voz pero no a voto.

### **ARTÍCULO 39. ESTRUCTURA**

La Comisión de Interpretación será única para toda la Provincia de Las Palmas.

### **ARTÍCULO 40. FUNCIONES**

Es función específica de la Comisión la interpretación de lo pactado, velando asimismo por la correcta aplicación y cumplimiento del mismo, haciendo un seguimiento y evaluación de lo acordado y adoptando las medidas oportunas que garanticen la observancia del Convenio.



La Comisión Mixta intervendrá en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para acudir a la Autoridad o jurisdicción competente.

#### **ARTÍCULO 41. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a lo reseñado en el artículo 30. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas partes en el plazo máximo de siete días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, la cual emitirá el correspondiente informe.

Los acuerdos en el seno de la Comisión Mixta deberán ser alcanzados a través de propuestas que cuenten con la mayoría de cada una de las partes que la integran.

#### **ARTÍCULO 42. TRIBUNAL LABORAL CANARIO**

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

### **CAPÍTULO VII FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO 43. FORMACIÓN PROFESIONAL**

La empresa procurará, en función de sus necesidades objetivas, programar cursos para cualificar y recalificar a aquellos/as trabajadores/as o áreas de servicios que lo requieran.

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

### **CAPÍTULO IX SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 44. SALUD LABORAL**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a dar cumplimiento fiel de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, facilitando la participación de los delegados de prevención y promoviendo la constitución de los preceptivos Comités de Seguridad y Salud

#### **ARTÍCULO 45. DELEGADO DE PREVENCIÓN SECTORIAL**

A los efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes negociadoras, representando a trabajadores y empresas, crean la figura acreditada del Delegado de

Prevención sectorial. Será nombrado por la Organización Sindical mayoritaria en el sector, no será obligación que su nombramiento recaiga en personal del sector.

Su ámbito de actuación será el contemplado como ámbito funcional y territorial en el presente Convenio Colectivo, su dedicación, sus competencias y sus facultades serán las reconocidas en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en general la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en todas y cada una de las empresas afectadas por este Convenio.

La Comisión Mixta proveerá de la credencial correspondiente al Delegado de Prevención Sectorial que haya designado la organización sindical mayoritaria.

#### **ARTÍCULO 46. DROGODEPENDENCIA**

Empresarios y sindicatos se comprometen a difundir entre todos los trabajadores la información suficiente sobre los riesgos derivados del consumo de alcohol y otras drogas para la salud, así como a atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, guardando la confidencialidad que el tema requiere y dirigiéndolos hacia las asociaciones y personas adecuadas que puedan dar solución a sus problemas.

En este sentido no se aplicará lo establecido en el artículo 54,2 del E.T. cuando el trabajador se someta a tratamiento de desintoxicación y gozará de reserva del puesto de trabajo mientras dure el mismo.

El trabajador deberá comenzar el tratamiento dentro de los tres meses siguientes a la baja en la empresa y notificarle a ésta tal circunstancia.

### **CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTÍCULO 47. DE LAS FALTAS**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Acuerdo general, los Convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### **ARTÍCULO 48. FALTAS LEVES**

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

#### **ARTÍCULO 49. FALTAS GRAVES**

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 48, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 48.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 48.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 48.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 48.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

#### **ARTÍCULO 50. FALTAS MUY GRAVES**

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

#### **ARTÍCULO 51. PRIVACIÓN DE LIBERTAD**

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

#### **ARTÍCULO 52. DE LAS SANCIONES**

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

#### **ARTÍCULO 53. PRESCRIPCIÓN**

Las faltas de los trabajadores prescriben:

A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **ARTÍCULO 54. COMUNICACIÓN DE AFILIACIÓN A SINDICATO**

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA**

La sede de la Comisión Mixta queda fijada a los efectos de lo previsto en el artículo 30.3 en el domicilio de la Federación de Empresarios de Transportes, sito en la actualidad en la calle Venegas, nº 65,5º A, 35003, Las Palmas de Gran Canaria.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio en lo relativo a los conceptos económicos a 1 de enero de 2004, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en las nóminas correspondientes a noviembre de 2004, enero y febrero de 2005 a razón de un tercio de los mismos en cada mensualidad referida. Éste será el plazo máximo pactado, todo ello sin perjuicio de aquellas empresas que quieran adelantar estos plazos.

Se excluye de los retrasos cualquier abono en concepto de compensación por comida que únicamente serán abonadas en las nuevas cuantías a partir de la firma del presente convenio, no derivándose atraso alguno por este concepto.

El pago de los mencionados atrasos se realizará siempre en la nómina mensual correspondiente o bien en nómina extra al efecto.

Estos atrasos no serán compensables ni absorbibles, salvo que así fuera autorizado por la Comisión Mixta prevista en el presente Convenio Colectivo antes de febrero de 2005.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

TABLA SALARIAL AÑO 2004

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	ADELANTO HORAS DE PRESENCIA
Jefe/a de Administración	783.72	
Oficial de 1ª Administración	657.97	
Oficial de 2ª Administración	637.88	
Auxiliar Administrativo/a	618.44	
Ordenanza	596.71	
Encargado/a de Tráfico	723.46	208.40
Grufista	675.61	191.52
Elevadorcita	657.97	189.54
Capataz de Mudanzas	655.38	188.80
Conductor/a Trompista o Conmóvil	648.61	186.74
Maquinista – Tractorista	648.61	186.74
Conductor/a de Mudanzas	637.88	184.69
Jefe de Equipo de Mudanzas	637.88	184.69
Conductor/a de 1ª	618.44	178.15
Conductor/a Repartidor/a de 1ª	618.44	178.15
Conductor/a de 2ª	596.71	171.80
Conductor/a Repartidor/a de 2ª	596.71	171.80
Mozo/a o Peón/a	596.71	171.80
Oficial de 1ª Mecánico/a	657.97	
Oficial de 2ª Mecánico/a	618.44	
Oficial de 3ª Mecánico/a	596.71	
Vigilante/a	596.71	
Limpiador/a	596.71	
<hr/>		
Artículo 20.- Plus de transportes		64.86
Artículo 20.- Horas extraordinarias		9.03
Artículo 22.- Nocturnidad		
Valor Hora Extra Nocturna		11.29
Artículo 22.- Compensación por comidas		
General		6.78
Núcleo Turístico Sur Gran Canaria		8.29
Artículo 23.- Realización de trabajos fuera de la isla habitual		
Cuantía máxima diaria		24.08
Desayuno hasta		3.44
Almuerzo hasta		10.32
Cena hasta		10.32
Pernoctación		37.84
Compensación por desplazamiento		20.63
Artículo 24.- Trabajos Peligrosos		
Plus mensual (conducción)		161.84
Plus mensual (mozos)		156.02
Plus por hora (conducción)		2.49
Plus por hora (mozos)		2.40
Complemento por sábados trabajados		31.12