

CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS

(BOP 07/12/2007; Vigencia: 01/01/2011 a 31/12/2011)

Vista la solicitud presentada el día 10 de septiembre de 2007 para la inscripción del Convenio Colectivo del sector «Transporte Discrecional de Viajeros de la Provincia de Las Palmas», suscrito con fecha 24 de agosto de 2007, de una parte por la representación de la empresa la Federación de Transporte, y de otra por CC.OO., en representación de los trabajadores, una vez cumplimentado el requerimiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, del Decreto 291/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 12.1.d), del Decreto 39/2005, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección General,

Resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Convenio colectivo del sector «Transporte Discrecional de Viajeros de la provincia de Las Palmas», en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC), de esta Dirección Territorial de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS 2002-2011

CAPÍTULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional.—El presente Convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas al transporte discrecional de viajeros y a los/as trabajadores/as de las mismas.

Art. 2.º Ámbito territorial.—Las disposiciones contenidas en este Convenio obligarán a todas las empresas y trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito funcional y cuyos centros de trabajo se encuentren situados en la provincia de Las Palmas.

Art. 3.º Ámbito personal.—Quedan comprendidos dentro del presente Convenio, todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en todas las empresas del mencionado sector, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, e independientemente del tipo o modalidad de contrato que regule sus relaciones laborales con las empresas, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Art. 4.º Ámbito temporal.—El presente Convenio colectivo sustituye a cualquier otro texto de igual rango existente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo que será en el momento de su firma. La vigencia del presente Convenio colectivo se establece desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre del año 2011.

Art. 5.º Denuncia del Convenio.—Las partes acuerdan que a la finalización del plazo de vigencia acordado, el Convenio queda denunciado automáticamente.

A la finalización de su vigencia el convenio continuará siendo de obligado cumplimiento en las condiciones establecidas en su último día de vigencia hasta tanto no se negocie un nuevo texto.

Art. 6.º Garantías personales.—Todas las estipulaciones establecidas en este Convenio tienen la condición de mínimos, por lo que las condiciones y situaciones individuales existentes en las empresas a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el/la trabajador/a serán respetadas en su integridad.

Art. 7.º Compensación y absorción.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de la causa, todo ello excepto los pluses de Convenio, Calidad y Transporte.

Igualmente podrán ser absorbidas por otras condiciones que posteriormente pudieran aparecer por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que sean de aplicación en lo sucesivo, con la misma excepción que los pluses señalados en el párrafo anterior.

Art. 8.º Comisión mixta.—Las partes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación de lo pactado en el presente Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por cuatro (4) representantes de las empresas y (4) cuatro representantes de los/as trabajadores/as, designándose de entre el conjunto de sus miembros un/a presidente/a y un/a secretario/a. Las partes podrán concurrir a las sesiones de la Comisión asistidas por los asesores/as que estimen convenientes, teniendo éstos voz pero sin derecho a voto.

En su primera sesión la Comisión mixta consensuará un calendario de trabajo. Fuera del mismo, las reuniones de la citada Comisión se desarrollarán, a petición motivada de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de cuatro días a contar desde el siguiente al de recepción de la solicitud de reunión, salvo que en la misma petición o de común acuerdo ambas partes decidan establecer otras fechas de celebración.

Se establece que la sede de la Comisión Mixta estará en la Federación de Empresarios de Transportes, en la calle León y Castillo, número 85. 2.º, 35004, de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

CAPÍTULO II

Organización y clasificación

Art. 9.º Organización del trabajo.—Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de organizar el trabajo.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as, deberán, en su caso, ser previamente acordadas con los/as representantes legales de aquéllos/as, y para el supuesto de no acuerdo, se seguirá el procedimiento legalmente establecido.

Art. 10. Censo laboral.—Las empresas darán a conocer en el primer trimestre de cada año, así como en el último trimestre de vigencia del Convenio Colectivo, el censo de trabajadores/as de las mismas, señalándose, en el mismo la categoría profesional, antigüedad y tipo de contratación.

Art. 11. Clasificación profesional.—La clasificación profesional, en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la que se determina en el artículo 12.

Los/as trabajadores/as que ingresen en las empresas deberán tener el correspondiente contrato de trabajo supervisado por los organismos competentes, en los casos en que resulte preceptivo. Las empresas deberán entregar copia del mismo a los/as trabajadores/as, donde se especificarán las condiciones de trabajo.

El Comité de empresa, Delegados/as de personal o Delegados/as sindicales podrán acceder, de la forma legalmente prevista, a las copias de los contratos que se suscriban, con la simple comunicación de su petición, haciéndoseles entrega de los mismos.

Los/as trabajadores/as, previo a la firma del contrato y de la actividad laboral, podrán solicitar la supervisión del mismo por sus representantes legales.

Art. 12. Definición de categorías.—El personal de las empresas deberá estar encuadrado, en base a las funciones que desarrolle, en las siguientes categorías profesionales:

A) Personal administrativo:

Jefe/a de administración. Es aquel/la empleado/a que sin perjuicio de su participación directa en el trabajo y bajo las directrices de la Dirección de la empresa, apoderado/a, director/a, etc., desempeña bajo su iniciativa y responsabilidad el mando de un grupo de actividad en que los servicios de la empresa se estructuran.

Oficial de primera administrativo/a. Es aquel/la trabajador/a que bajo las directrices del jefe/a de administración u otro/a de superior categoría, y contando con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, bajo su propia responsabilidad realiza con iniciativa y profesionalidad, trabajos propios de oficina.

Oficial de segunda administrativo/a. Son los/as empleados/as que bajo las directrices de un/a jefe/a de administración u oficial de primera, y contando con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, realizan bajo supervisión, trabajos de oficina que no requieran especial iniciativa.

Auxiliar administrativo/a. Es aquel/la trabajador/a, que con conocimientos elementales de carácter administrativo, ayuda a sus superiores en la elaboración de

trabajos tales como conformación de formularios, impresos, manejo de ficheros y otras funciones de análogas características.

B) Personal de movimiento:

Jefe/a de tráfico. Es aquel/la empleado/a que bajo las directrices de la Dirección de la empresa, apoderado/a, director/a, etc., desempeña, bajo su iniciativa y responsabilidad, las tareas propias de organización y distribución de los servicios, cubriendo las incidencias que se produzcan y gestionando la adecuada utilización de recursos humanos y de los vehículos a su cargo.

Conductor/a. Es aquel/la trabajador/a que poseyendo el carné de conducir exigido para los vehículos de los que se trate, y conocimientos mecánicos básicos, conduce autobuses y microbuses de transporte de viajeros, siendo responsable de los mismos durante el servicio, tanto en lo referente a la conducción como al estado general del vehículo y su entretenimiento. Asimismo, este personal habrá de realizar el servicio de maletas cuando las características del trabajo asignado lo requieran. En este supuesto recibirá la contraprestación fijada en el presente Convenio.

Acompañante escolar. Es aquel/la trabajador/a que, a bordo de los vehículos destinados a la prestación de servicios de transporte escolar y asimilables, se encarga, entre otras, de las siguientes funciones:

- Vigilar la seguridad de los usuarios en las operaciones de subida y bajada del vehículo en las paradas. En las paradas ubicadas en centros escolares acompañará a los menores hasta y desde la puerta del centro escolar.
- Vigilar la seguridad de los usuarios durante los trayectos.
- Ubicar a los usuarios a bordo del vehículo según las necesidades del servicio y las normas de seguridad.
- Será responsable del orden a bordo.
- Asistirá al conductor en todo lo necesario para garantizar la seguridad de los servicios.

Sus funciones comienzan en el momento en que sube a bordo al comienzo de la jornada y termina cuando abandona el vehículo al final de su jornada en los lugares determinados para ello por la empresa.

C) Personal de talleres:

Oficial de primera de taller. Es el trabajador/a que con total dominio de su oficio y capacidad para interpretar planos, realiza trabajos con iniciativa, responsabilidad, pericia y rendimiento adecuados.

Oficial de segunda de taller. Es el trabajador/a que con niveles de conocimiento del oficio adecuados, realiza bajo supervisión, trabajos corrientes que no requieran especial iniciativa.

Engrasador/a. Es el/la trabajador/a que con conocimientos básicos del oficio realiza sin iniciativa y bajo supervisión los trabajos más elementales.

D) Personal subalterno:

Vigilantes y mozos/as. Son los trabajadores/as que tienen a su cargo la vigilancia de los talleres, oficinas, instalaciones u otros locales de la empresa, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

Asimismo realizará tareas para las que no se necesite preparación específica y que consistan básicamente en la ayuda a las desarrolladas por otro personal de mayor cualificación.

CAPÍTULO III

Formación profesional

Art. 13. Formación profesional.—La empresa procurará, en función de sus necesidades objetivas, programar cursos de perfeccionamiento y reciclaje profesional para aquellos/llas 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 IV

Contrataciones

Art. 14. Contratación.—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. Cuando se concierten contratos por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite máximo. 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.

Si llegado el plazo máximo de duración del contrato, éste no fuera convertido en indefinido, no podrá contratarse a otra persona de la misma categoría profesional durante los doce meses siguientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos de esta norma, pudiendo tener una duración superior a los seis meses, las siguientes modalidades de contratos:

- Los contratos de sustitución en caso de jubilación anticipada.
- Los contratos de relevo para la jubilación parcial.
- Los contratos de interinidad para sustituciones de personal de plantilla.
- Los contratos de obra o servicio determinado por una duración superior a seis meses, que tendrán la duración de la obra o servicio de que se trate. Estos contratos de obra o servicio determinado se limitarán a servicios de transporte escolar.
- Los contratos en formación o en prácticas, que podrán tener una duración máxima de 9 meses y no podrán aplicarse en ningún caso a la categoría de conductor/a.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilaciones

Art. 15. Jornada laboral.—Las recientes novedades normativas han aprobado medidas por las que el tacógrafo entraría en vigor en Canarias a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo, lo que traerá sustanciales variaciones en los modos de organización y prestación de los servicios.

Por ello la Comisión Negociadora ha pactado un doble sistema de regulación de la jornada laboral. Uno, que se aplicará mientras el tacógrafo no sea todavía de aplicación obligatoria en Canarias y otro que se aplicará una vez el tacógrafo sea de aplicación obligatoria en Canarias.

Art. 15.1. Jornada laboral mientras el tacógrafo no sea de aplicación obligatoria en Canarias.—Jornada anual. La jornada de trabajo será de mil ochocientos veintisiete horas y veintisiete minutos en cómputo anual, siendo en cómputo semanal de cuarenta horas.

Jornada semanal. La jornada semanal será la desarrollada dentro del período de una semana ordinaria de siete días naturales.

Para el personal de movimiento, y dentro del marco de la legislación vigente en materia de jornadas especiales, se establece una jornada de trabajo semanal según la siguiente tabla:

Año	Tiempo de trabajo efectivo	Tiempo de presencia o espera	Jornada semanal total
2002	40	16	56
2003	40	16	56
2004	40	16	56
2005	40	16	56
2006	40	16	56
2007	40	9	49
2008	40	8	48
2009	40	8	48
2010	40	8	48
2011	40	8	48

Jornada diaria. Jornada máxima diaria.—Para los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006 la jornada máxima diaria, a efectos de cómputo de horas extraordinarias, será de once (11) horas tres días a la semana, y los restantes de diez (10) horas, en las que se incluyen las horas de trabajo efectivo y las de presencia o espera, teniendo en los citados años la consideración de horas extraordinarias aquellas otras que, sin contar con las anteriores, sobrepasen la jornada máxima semanal de cincuenta y seis (56) horas fijadas para cada uno de esos años.

Para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 la jornada máxima diaria, a efectos de cómputo de horas extraordinarias, será de once (11) horas, en las que se incluyen las horas de trabajo efectivo y las de presencia y/o espera. Tendrán la consideración de horas extraordinarias y se abonarán como tales aquellas que en cómputo diario superen la jornada máxima diaria de 11 horas y además aquellas otras que, sin contar con las anteriores, sobrepasen la jornada máxima semanal de cuarenta y nueve (49) y cuarenta y ocho (48) horas fijadas respectivamente para cada uno de esos años.

En el caso de servicios unitarios cuya duración estimada sea superior a once horas, independientemente de su abono como horas extraordinarias, el/la trabajador/a vendrá

obligado/a a su realización, excepto cuando con este servicio unitario se sobrepase el número de horas establecidas en el cómputo semanal de cada año de vigencia del convenio.

Jornada mínima diaria.—Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a trabajador/a.

Art. 15.2. Jornada laboral cuando el tacógrafo sea de aplicación obligatoria en Canarias.—Entrada en vigor. Con el fin de que la puesta en marcha del sistema de regulación de jornada prevista para cuando entre en vigor el tacógrafo sea lo más homogénea y coordinada posible, la Comisión Mixta se reunirá para establecer la fecha concreta de inicio de aplicación de dicho sistema. Esta reunión de la Comisión Mixta deberá celebrarse en el plazo máximo de 15 días tras la entrada en vigor de la obligatoriedad del uso del tacógrafo en Canarias y la fecha de inicio de aplicación de este sistema de jornada deberá establecerse en todo caso dentro del ámbito temporal de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Jornada anual. La jornada de trabajo será de mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos en cómputo anual, siendo en cómputo semanal de cuarenta horas.

Jornada semanal. La jornada semanal será la desarrollada dentro del período de una semana ordinaria de siete días naturales.

Para el personal de movimiento, y dentro del marco de la legislación vigente en materia de jornadas especiales, se establece una jornada promedio de trabajo semanal según la siguiente tabla:

Año	Jornada a ordinaria	Disponibilidad prolongación de jornada	Jornada máxima semanal promedio
2007	40	9	49
2008	40	8	48
2009	40	8	48
2010	40	8	48
2011	40	8	48

La jornada semanal se computará en promedios cuatrisesmanales, no pudiendo superar en una semana las cincuenta y dos (52) horas de jornada, incluyendo el tiempo de trabajo efectivo y el de presencia y/o espera. En estos períodos cuatrisesmanales la jornada no podrá exceder de 196 horas en el año 2007, y de 192 horas en los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

Jornada diaria.—Jornada máxima diaria. Para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 la jornada máxima diaria será de once (11) horas, en las que se incluyen las horas de trabajo efectivo y las de presencia y/o espera.

En el caso de servicios unitarios cuya duración estimada sea superior a once horas el/la trabajador/a vendrá obligado/a a su realización, excepto cuando con este servicio unitario se sobrepase el número de horas establecidas en el cómputo semanal de cada año de vigencia del convenio.

Jornada mínima diaria. Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a trabajador/a.

Art. 15.3. Plus de disponibilidad.—1. Complemento salarial. Se establece un complemento salarial de carácter variable para el personal con categoría de conductor/a denominado Plus de Disponibilidad, que se abonará por horas en función de la cantidad prevista en la tabla salarial del anexo 3. Retribuye la prolongación de jornada que supere la «jornada ordinaria» prevista en el artículo 15.2 con los límites establecidos para la «disponibilidad prolongación de jornada» y para la «jornada máxima semanal promedio», respetando en todo caso la jornada máxima diaria de 11 horas y la máxima semanal de 52 horas, todo ello siguiendo la regulación prevista en el artículo 15.2.

Este plus se abonará a aquellos/as trabajadores/as 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).

2. Lista de voluntarios/as. La adscripción a estas listas se hará mensualmente (por meses naturales) de manera voluntaria por los/as trabajadores/as, pudiendo, no obstante, solicitar la baja en este concepto para el mes siguiente con al menos 36 horas de antelación.

La empresa o sociedad de comercialización expondrá previamente la lista de los/as voluntarios/as de cada mes en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, así como entregará copia de la misma a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Igualmente deberá exponerse a continuación la lista con los trabajadores/as que resulten obligados/as a estar adscritos a este concepto, conforme a lo dispuesto en el párrafo 3 siguiente.

3. Condiciones de obligatoriedad. Sólo en el caso de que no haya trabajadores/as voluntarios/as suficientes adscritos conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, la empresa o sociedad de comercialización podrá incluir en la lista y asignar servicios que supongan la realización horas de «disponibilidad prolongación de jornada» a los/as trabajadores/as siguientes:

a) En primer lugar a los/as trabajadores/as que hayan estado apuntados como voluntarios en las listas del mes inmediatamente anterior.

b) A continuación y sucesivamente a los/as trabajadores/as que hayan estado apuntados como voluntarios en el segundo, tercer y cuarto mes inmediatamente anterior, por este orden.

La empresa o sociedad de comercialización expondrá la lista de los/as trabajadores/as obligatorios/as de cada mes en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, así como entregará copia de la misma a los/as representantes legales de los trabajadores/as.

Las listas de voluntarios/as y obligatorios/as constituirán un único documento en el que aparecerán claramente diferenciadas las dos naturalezas de adscripción de servicios, esto es, voluntarios/as y obligatorios/as.

Bajo ningún concepto se podrá incluir en la lista ni asignar servicios que superen la «jornada ordinaria» del artículo 15.2 a aquel/la trabajador/a que en los últimos cuatro meses no se haya apuntado de forma voluntaria a las listas mensuales.

Art. 16. Parte de trabajo.—Las empresas, y en su caso las sociedades de comercialización o entidades de naturaleza análoga donde se encuentren integradas aquéllas, vendrán obligadas a entregar a sus trabajadores/as un modelo de parte diario de trabajo conforme al anexo de este Convenio.

Dichos partes, una vez cumplimentados por el/la trabajador/a, serán visados en el plazo de una semana por las empresas, o sociedades de comercialización o entidades de naturaleza análoga donde estén adscritas, quienes entregarán copias a los/as trabajadores/as.

A partir de la entrada en vigor del tacógrafo, aplicando las previsiones contenidas al respecto en el presente convenio, la entrega de este parte por parte de las empresas pasará a ser voluntaria, menos cuando se trate de personal ocupado en los vehículos que pudieran resultar exentos de la obligatoriedad del uso del tacógrafo, en los cuales, además de la documentación que resulte preceptiva por la aplicación de la normativa vigente, deberá seguirse entregando a los/as conductores/as el parte de trabajo regulado en este artículo.

Art. 17. Cuadrantes de servicios.—Las empresas, y en su caso las sociedades de comercialización o entidades de naturaleza análoga donde se encuentren integradas aquéllas, expondrán los cuadrantes de vacaciones y las libranzas semanales en los centros de trabajo, los cuales estarán visados por el/la Delegado/a de personal si lo hubiere. En el caso de no existir Delegado/a de personal será visado por el Delegado/a sindical provincial.

Art. 18. Asignación de vehículos y servicios.—La finalización de la vida en servicio del vehículo en la empresa no implicará en principio el despido del conductor/a asignado al mismo. En caso de existir razones objetivas que impliquen el despido por baja del vehículo en servicio se despedirá al conductor/a con menos antigüedad en la empresa.

Dada la variedad y naturaleza de los servicios que se ofrecen por las empresas, así como las características específicas de cada vehículo que realicen los mismos, se establece que los servicios a prestar serán asignados al personal teniendo en cuenta las circunstancias antes indicadas, así como criterios de distribución equitativos que eviten el uso de la asignación de los mismos de forma discriminatoria.

Art. 19. Descanso semanal.—Descanso del personal de movimiento:

El descanso del personal de movimiento queda establecido de forma que en los siete días de la semana natural comprendidos entre lunes y domingo se disfrutarán dos (2) días de descanso consecutivos y se realizarán cinco (5) días de trabajo, con las salvedades previstas para la desprogramación del descanso semanal. Con carácter general el descanso semanal se disfrutará de manera rotativa por el personal de movimiento, con excepción del destinado a la ejecución de servicios de transporte escolar y de menores o servicios especiales asimilables tales como centros de atención a personas de movilidad reducida, personas con deficiencias psicomotrices o similares, que podrán tener señalados los días de descanso semanal de manera fija y no rotativa.

Sistema para exclusión de día de la semana para asignación de libranzas semanales:

Previa comunicación por escrito a la Comisión Mixta prevista en este convenio las empresas podrán excluir un día concreto de la semana de su calendario de asignación de libranzas semanales, de manera que no se disfrutarán libranzas semanales en dicho día excluido. Esta posibilidad especial implica el respeto al resto de derechos reconocidos en este artículo, en especial al disfrute de dos días consecutivos de descanso en cada semana natural de siete días, con las salvedades previstas para la desprogramación del descanso semanal. En cuanto al uso de la medida especial prevista en este párrafo, la Comisión Mixta se reserva el derecho de excluir de su utilización a aquellas empresas en las que se detecte un abuso injustificado de la misma o cuya aplicación no obedezca a causas objetivas de organización empresarial.

Preaviso:

Los descansos semanales deberán ser preavisados por las empresas con una periodicidad al menos mensual.

Limitaciones a la asignación de servicios en los días previo y posterior al descanso semanal:

El descanso del personal de movimiento comenzará al menos a las 00:00 horas del día que corresponda, no pudiéndosele señalar al trabajador/a servicios que comiencen desde las 21:00 horas del día anterior al inicio de su descanso semanal hasta las 6 horas del día siguiente a su terminación (-21:00h, descanso semanal, +06:00h). La víspera al comienzo del descanso semanal del trabajador/a las empresas no podrán asignarle servicios cuya programación previa ordinaria implique desde su inicio la realización de los mismos más allá de las 00:00 horas del día de comienzo del descanso semanal.

Trabajo en días de descanso semanal:

La jornada de trabajo que se realice por parte del personal de movimiento en días de descanso semanal deberá ser compensada al trabajador/a con otro día libre dentro del plazo de las cuatro semanas siguientes a la que trabajó en su día de descanso semanal. Si no hubiera sido posible compensar al trabajador/a con otro día libre dentro del período de las cuatro semanas indicadas anteriormente, se añadirá un día de vacaciones por cada día de libranza semanal trabajado y no compensado.

En caso de asignación de trabajo en los días libres programados, éstos no podrán ser compensados económicamente sino únicamente con días libres alternativos. No podrán ser sustituidos por compensación más de tres días de descanso al mes, y en ningún caso dos días consecutivos.

La desprogramación del día de descanso a cualquier trabajador/a de las empresas deberá comunicársele al mismo, al menos, con doce horas de antelación.

Cuando la desprogramación del descanso afecte a un domingo, no podrá desprogramársele al trabajador/a el siguiente domingo establecido en su cuadro de descansos.

Descanso del resto de categorías:

El descanso del resto del personal de las empresas será de al menos un día y medio semanal, siendo éstos el domingo y la tarde del sábado preferentemente.

Art. 20. Descanso entre jornadas de trabajo.—Se establece un descanso diario entre jornadas consecutivas, de doce horas a contar desde la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.

No obstante lo anterior, dos días por semana podrá reducirse este descanso hasta diez horas, habiéndose de compensar dicho tiempo reducido, en cómputo semanal, en igual número de horas en la semana siguiente.

Art. 21. Trabajos en festivos y domingos.—Para compensar las horas de trabajo y/o jornadas realizadas por los/as conductores/as, tanto los domingos como en los días festivos de cada año, se establece un complemento económico cuya cuantía será la reflejada en las tablas salariales anexas.

El precitado complemento se abonará a todos/as los/as conductores/as de las empresas, realicen o no tareas en los referidos días y durante once meses del año, excluido el mes de vacaciones.

Por la percepción de este complemento económico, los/as conductores/as vendrán obligados/as a realizar sus servicios aquellos días de fiesta o domingos que no coincidan con su período de libranza semanal.

En el supuesto de coincidencia del día de libranza semanal con día festivo, y el/la trabajador/a sea llamado para prestar servicios el indicado día de libranza semanal, recibirá a cambio la compensación de dos (2) días libres en el plazo de cuatro semanas o acumulables a las vacaciones, según el procedimiento fijado en el apartado «trabajo en días de descanso» del artículo 19 del presente convenio.

Art. 22. Almuerzo.—Los trabajadores disfrutarán de una hora para el almuerzo diario, que se computará dentro del período denominado de tiempo de presencia, entendiéndose abonado dentro del salario base establecido.

Art. 23. Vacaciones.—Se establece el derecho al disfrute de treinta días de vacaciones anuales retribuidas, pudiendo disfrutarse en los meses de verano y de manera continuada, salvo pacto en contra.

Se crearán, a tal efecto, los calendarios de vacaciones establecidos de mutuo acuerdo entre las empresas, y en su caso las sociedades de comercialización en las que aquéllas estén adscritas, y los/as trabajadores/as, que se darán a conocer, al menos con dos meses de antelación a la fecha de salida o disfrute de cada trabajador/a, al cual, al iniciar las vacaciones le será entregado una comunicación expresa por la empresa (carta de vacaciones), en la que se haga constar la fecha de salida y de reincorporación al puesto de trabajo.

En el supuesto de interrupción de las vacaciones por causas señaladas en la instrucción de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se estará a lo dispuesto en la precitada instrucción.

Por cada cinco años de antigüedad en la empresa el/la trabajador/a tendrá un día más de vacaciones, con un tope máximo de treinta y cinco días.

Se considerarán días de vacaciones aquellos días de libranza semanal trabajados no compensados con tiempo libre en las cuatro semanas siguientes, no teniendo esta acumulación más tope o limitación que el número máximo de días libres compensables establecido en el art. 19 del presente convenio.

Art. 24. Permisos y licencias.—Se concederán permisos retribuidos por el tiempo y circunstancias que a continuación se detallan:

1. En caso de matrimonio, quince días.
2. En caso de nacimiento de hijo/a el padre disfrutará de tres días que se añadirán a los previstos en la legislación para la conciliación de la vida familiar y resto de legislación social.
3. En caso de adopción, tres días, que se añadirán a los previstos en la legislación para la conciliación de la vida familiar y resto de legislación social.
4. En caso de enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes hasta segundo grado, tres días. En caso de enfermedades crónicas de larga duración este derecho se podrá disfrutar una vez por cada semestre.
5. En caso de muerte del cónyuge o pareja de hecho, ascendiente o descendiente hasta segundo grado, tres días.
6. En caso de consulta médica, el tiempo necesario siempre que no exceda de seis horas.
7. En caso de atención de asuntos propios, un día, que podrá dividirse en dos períodos a disfrutar desde las 9 horas de la mañana, hasta las 14 horas de la tarde del mismo día, cada uno, en todo caso, el/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con un plazo mínimo de antelación de veinticuatro horas.
8. Caso de desplazamiento en los supuestos de enfermedad o muerte a otras islas de esta región, se ampliará la licencia en dos días más.
9. En el supuesto de traslado a la península por enfermedad del cónyuge o pareja de hecho, o de los hijos, se ampliará la licencia en un día más al período indicado en el anterior supuesto.

Art. 25. Excedencias.—A) Excedencias voluntarias:

El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo 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 trabajador 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 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, natural o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a.

El período en el que el/la trabajador/a 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 de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a la misma categoría o similar.

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 dando derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

C) Excedencia por cuidado de familiares:

Se establece la posibilidad de acceder a situación de excedencia de hasta tres años cuando se solicite para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que por razones de edad o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Art. 26. 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 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/a que lo desee tiene el derecho, pero no la obligación, a la jubilación parcial y/o anticipada en el período de edad comprendido entre los sesenta y los sesenta y cinco años de edad, ambos inclusive. Una vez se decida a ejercer dicho derecho deberá solicitarlo mediante comunicación fehaciente al empresario/a con tres meses de antelación, con el fin de poder adaptar a la empresa a la nueva situación. Como medida de incentivo a la contratación y en relación con la política de fomento de empleo estable prevista en este artículo, el artículo 14 y en la disposición adicional 2.^a del presente convenio, esta solicitud conllevará implícitamente la obligación del trabajador/a de pasar a la situación de jubilación completa y total a la edad de sesenta y cinco años renunciando expresamente a la prolongación de su vida laboral en la empresa, dándose por tanto por resuelta la relación contractual con la misma, sin derecho a indemnización, con efectos del momento en que cumpla los sesenta y cinco años.

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 realice por una reducción de la jornada de trabajo y de su salario en un ochenta y cinco por ciento (85%). La jornada residual del quince por ciento (15%) a la que queda obligado/a se ejecutará, dependiendo de la antigüedad que certifique el/la trabajador/a en la empresa, de la siguiente manera:

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

2. Si el personal que se adhiera a este derecho tuviera entre nueve y diez años de antigüedad, ambos inclusive, trabajará la jornada residual de igual modo de manera continuada en períodos anuales, pero solo en los dos años 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, siendo decisión del empresario/a, a lo largo de cada ejercicio (año natural) de referencia, cuando comienza la prestación de dicho bloque.

3. Si el/la trabajador/a tuviera más de diez años 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/a 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.

En cualquiera de los tres supuestos, para el caso de que al trabajador/a le queden días de vacaciones o de libranzas por disfrutar, se procurará añadir éstos al final del período parcial en que deba prestar trabajo efectivo en cada año, con el fin de que acceda a la situación de inactividad por permiso retribuido lo antes posible.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Art. 27. Salario base.—Se establece por la jornada pactada y consignada en el artículo 15 de este Convenio Colectivo los salarios mensuales siguientes:

A) A partir del 1 de enero de 2002, los salarios mensuales que figuran en la tabla salarial Anexo 1.

B) A partir del 1 de enero de 2007, los salarios mensuales que figuran en la tabla salarial Anexo 2.

C) A partir del 1 de enero del año 2008, partiendo de la tabla salarial del Anexo 2, el salario y el resto de las condiciones económicas se incrementará tomando como base el porcentaje coincidente con el IPC canario, índice general real, del año anterior. En igual modo y porcentaje se actualizará el salario con efectos de 1 de enero de cada año sucesivo de vigencia del presente Convenio Colectivo, esto es, 2009, 2010 y 2011.

D) A partir de la fecha que la Comisión Mixta haya establecido para la aplicación del sistema de regulación de jornada tras la entrada en vigor de la obligatoriedad del tacógrafo en Canarias, las retribuciones serán las resultantes de aplicar a la tabla salarial base Anexo 3 los incrementos anuales establecidos en el presente convenio hasta dicha fecha.

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

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

Art. 28. Horas extraordinarias.—Hasta la entrada en vigor del sistema de retribuciones relacionado con la puesta en marcha del tacógrafo en la fecha que la Comisión Mixta del Convenio determine, cuando existan razones objetivas e inaplazables de realización de horas extraordinarias, éstas se harán de mutuo acuerdo entre las empresas y los/as trabajadores/as.

Cada hora extraordinaria se retribuirá en la cantidad de siete euros (7 €) en el año 2007, experimentando las correspondientes revisiones del IPC los siguientes años de vigencia del convenio.

El nuevo importe del valor de la hora extra no generará derechos de percepción con carácter retroactivo, sino que comenzará a aplicarse a partir de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

Después de la entrada en vigor del sistema de retribuciones y jornada referido al tacógrafo ya mencionado, los/as conductores/as no realizarán más prolongación de jornada que las horas de prolongación de jornada en los términos previstos en el artículo 15 del presente convenio, que se retribuirán con arreglo a lo establecido en la tabla salarial del anexo 3 y sus posteriores revisiones.

Art. 29. Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen tres pagas extraordinarias en marzo, julio y Navidad. Las pagas extraordinarias de marzo y julio se abonarán los días 30 de los respectivos e indicados meses y la de Navidad el día 15 de diciembre.

Para los/as conductores/as la paga extraordinaria comprenderá el salario base, antigüedad y plus de Convenio. A partir de noviembre de 2011 comprenderá salario base y plus de convenio, más el complemento *ad personam* en los casos que proceda.

Para el resto del personal la paga extraordinaria será de salario base más antigüedad.

Art. 30. Plus de Convenio.—Para los/as conductores/as se establece un plus de Convenio por la cantidad bruta mensual reflejada en las tablas salariales anexas.

Art. 31. Plus de calidad o cantidad.—Para los/as conductores/as se establece un Plus de Calidad o Cantidad de trabajo por la cantidad bruta mensual reflejada en las tablas salariales anexas.

Art. 32. Plus de transporte.—Para los/as conductores/as, y dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de los/as trabajadores/as desde su domicilio habitual hasta el centro de trabajo, se establece, en concepto de indemnización compensatoria, un Plus de Transporte en las cuantías brutas anuales y su distribución prorrateada mensual reflejadas en las tablas salariales anexas. Para el año 2007 la cuantía bruta anual será de Mil Trescientos Sesenta y Ocho Euros (1.368,00 €) que será abonado a razón de Ciento Catorce Euros (114,00 €) brutos mensuales en doce mensualidades.

Art. 33. Plus de nocturnidad.—En el supuesto en que se realicen trabajos entre las 22:00 y las 06:00 horas de la madrugada del día siguiente por el personal afecto a este Convenio, y con excepción de los/as conductores/as, se establece una compensación por trabajos nocturnos cuya cuantía se fija en las tablas salariales anexas.

Art. 34. Antigüedad.—Los/as trabajadores/as comprendidos/as en este convenio continuarán devengando el complemento de antigüedad hasta el 30 de noviembre de 2011 conforme a las estipulaciones del anterior Convenio Colectivo sectorial 1999-2001, que aquí se reproducen:

«Los/as trabajadores/as incorporados en el Convenio Colectivo (vigente para el período de 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2001 "Código de registro en el SEMAC n.º 3501825", publicado en BOP de fecha 1 de diciembre de 1999) que a la firma del mismo ya vinieran desempeñando su actividad en la empresa, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al cinco por ciento (5%) cada uno y cinco quinquenios al diez por ciento (10%) cada uno, con el tope del sesenta por ciento (60%).

Los/as trabajadores/as que se hayan incorporado a las empresas una vez firmado el Convenio Colectivo (vigente para el período de 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2001 "Código de registro en el SEMAC n.º 3501825", publicado en BOP de fecha 1 de diciembre de 1999) devengarán una antigüedad máxima del 35%, según el siguiente cómputo: primer quinquenio en la misma empresa al 5%, y sucesivos quinquenios en la misma empresa hasta el cuarto al 10% cada uno de ellos.»

A partir del 1 de diciembre de 2011 quedará sin efecto para todos/as los/as trabajadores/as el complemento de antigüedad. Se respetará a cada trabajador/a la cantidad que hubiera venido cobrando en concepto de antigüedad a fecha de 30 de noviembre de 2011 como condición más beneficiosa, pasando a incorporarse en su nómina en un concepto consolidable, cotizable y no susceptible de compensación ni absorción denominado «Complemento *ad personam*».

Art. 35. Realización de trabajos fuera de la isla habitual.—En el caso de realizarse servicios fuera de la isla donde habitualmente se presten, se asignarán a los/as trabajadores/as de forma rotativa y entre aquellos/as que se presten 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 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 efectivamente se realicen y que se justifiquen a la empresa según el siguiente baremo:

Desayuno, 3,50 euros.

Almuerzo, 7 euros.

Cena, 7 euros.

En caso de pernoctación fuera de la isla de origen, los conductores/as percibirán también una compensación de 17 euros por noche.

En caso de pernoctación fuera de la isla de origen, ésta se realizará, si es a bordo del buque en camarote y si es en la isla de destino en un alojamiento digno.

En todos los casos, las empresas quedarán exoneradas de pagar la manutención del trabajador/a desplazado/a si 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.

Art. 36. Plus de disponibilidad.—Se establece un complemento salarial de carácter variable para el personal con categoría de conductor/a denominado Plus de Disponibilidad, que se abonará por horas en función de la cantidad prevista en la tabla salarial del anexo 3. A partir de la entrada en vigor de las condiciones de jornada y retributivas relacionadas con la aplicación obligatoria del tacógrafo en Canarias, retribuirá las prolongaciones de jornada en función de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 15 del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Art. 37. Enfermedad o accidente.—En el supuesto de baja en el trabajo por incapacidad temporal (IT) las empresas completarán desde la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización, en los siguientes casos:

a) En el supuesto de accidente laboral y/o de hospitalización, la prestación se complementará desde la fecha del hecho causante, hasta un período máximo de tres meses.

En este supuesto, las empresas, además, completarán la prestación de la Seguridad Social durante el cuarto y quinto mes siguientes a la fecha del hecho causante hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos cotizables (sueldo base, plus de Convenio, plus de calidad o cantidad), no sobre la base de cotización.

b) En el supuesto de IT, derivada de enfermedad común, la prestación se completará desde el día 31 siguiente al hecho causante, hasta un período máximo de tres meses.

Art. 38. Previsión social.—Las empresas habrán de tener concertado un seguro colectivo para cubrir las contingencias de muerte e invalidez derivadas de accidente laboral por un importe de (12.000,00 euros) por trabajador.

Art. 39. Revisiones médicas.—Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual con cargo a la empresa y durante la jornada habitual de trabajo, pudiendo establecer tales revisiones con el Gabinete de Seguridad e Higiene o con otras instituciones públicas o privadas.

En dicha revisión se pondrá especial atención a las enfermedades derivadas de la conducción.

Para las trabajadoras, la revisión médica anual incluirá revisión ginecológica.

Art. 40. Uniformes.—Las empresas proveerán anualmente a cada trabajador/a de prendas de uniforme en las siguientes cantidades: cuatro camisas, tres pantalones, dos corbatas y una rebeca.

Art. 41. Retirada permiso de conducir.—Los/as conductores/as a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire el permiso de conducir por menos de seis meses, serán ubicados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional más el plus de Convenio.

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 superior al 10 por 100 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 un año y en su caso que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido como mínimo tres años.

Si los/as conductores/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 por 100 del salario mensual percibido durante el año natural inmediatamente anterior, según declaración a efectos

del IRPF, las empresas podrán optar entre la reubicación del trabajador/a o abonar el coste del 50 por 100 del seguro.

No será de aplicación lo aquí establecido en las empresas que cuenten con menos de diez trabajadores/as en las cuales se sustituirá este beneficio —siempre que se den las circunstancias previstas anteriormente— por una suspensión del contrato de trabajo no retribuida ni computable a ningún efecto durante el período de privación del permiso de conducir. Si los/as conductores/as de estas empresas (de menos de diez trabajadores/as) 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 por 100 del salario mensual percibido durante el año natural inmediatamente anterior, según declaración a efectos del IRPF, las empresas abonarán al trabajador/a el coste del 50 por 100 del seguro.

Art. 41.1. Renovación Permiso de conducir, tarjeta digital y Formación de reciclaje para la categoría de conductor/a.—En las renovaciones de los Permisos de Conducción, certificado de capacitación y adquisición o renovación de la tarjeta Tacógrafo Digital tanto el tiempo razonablemente empleado como los gastos, incluidos los reconocimientos médicos, que comporta dicha renovación, correrán a cargo de las empresas.

En el caso de la Formación de reciclaje para la recuperación de puntos del permiso de conducción, la obligatoriedad de la empresa para correr con los gastos sólo se llevará a cabo cuando la pérdida de los puntos que la ha motivado se produjera bajo las siguientes premisas:

- a) La pérdida traiga su causa de la conducción de un vehículo de la empresa y al conductor/a le queden cinco (5) o menos puntos.
- b) La pérdida de puntos no venga motivada por infracción de las normas de circulación en lo relativo a ingestión de bebidas alcohólicas, estupefacientes o velocidad máxima.

En el caso de rescisión de la relación laboral del conductor/a con la empresa, ésta podrá descontar de la liquidación o indemnización correspondientes los gastos abonados por los conceptos regulados en este artículo en relación con dicho trabajador en el año anterior a la fecha de la rescisión.

Art. 42. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.—Flexibilidad horaria. Las empresas del sector ayudarán a sus trabajadores/as a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar. En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 9 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio de las empresas.

Art. 43. Protección al embarazo y la maternidad.—Permiso por lactancia. El permiso retribuido diario por lactancia previsto en la normativa laboral en vigor podrá sustituirse por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma durante el referido período de lactancia, o bien por 21 días naturales acumulables al

período de descanso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo/a y en el supuesto que se opte por la acumulación del permiso, éste será de 42 días.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Descanso por maternidad a tiempo parcial. Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/ra a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001, de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial no podrá modificarse, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado, por iniciativa de éste/a y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Salud y seguridad durante el embarazo. A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto.

Art. 44. Plan sectorial para promover la igualdad de oportunidades.—Las organizaciones firmantes de este Convenio están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Por ello, se fijan los siguientes objetivos sectoriales:

- a) Reforzar el papel de las empresas del sector, como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad.
- b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- c) Para la consecución de estos objetivos, se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, que podrá subsumirse dentro de la actividad de la Comisión Mixta regulada en este Convenio. Este órgano podrá elaborar estudios específicos en relación con la Igualdad de Oportunidades en el Sector, así como valorar la aplicación de medidas que favorezcan las relaciones laborales en estos aspectos y la incorporación de la mujer al sector.

Art. 45. Medidas contra la violencia de género.—Las Empresas tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los/as trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género:

- Reducción de jornada de trabajo.

- Reordenación del tiempo de trabajo (adaptación de horario u horario flexible).
- Cambio de centro de trabajo en la misma localidad o traslado a otra distinta.
- Posibilidad de suspensión voluntaria del contrato con derecho a prestación por desempleo.
- Extinción voluntaria del contrato con derecho a prestación por desempleo.
- Reconocimiento de causa justificada las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los Servicios.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Art. 46. Crédito de horas sindicales.—Los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán derecho al desempeño de sus tareas sindicales, obteniendo para ello un crédito de horas retribuidas, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la utilización de dichas horas no supondrá merma alguna para sus retribuciones.

Asimismo, se podrá acumular en uno/a o en varios/as de los/as representantes de los/as trabajadores/as, parte o la totalidad del crédito horario, comunicándolo previamente a la Dirección empresarial.

Art. 47. Derecho de asamblea.—Por los/as empresarios/as se facilitará los locales de la empresa, a efectos de celebrar asambleas, todo ello según lo dispuesto legalmente.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general la empresa pondrá a su disposición un tablón que deberá situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

Art. 48. Derechos de la representación de los/as trabajadores/as.—Los/as representantes de los/as trabajadores/as recibirán información periódicamente, por intervalos no superiores a los tres meses, sobre la evolución económica de la empresa, conteniendo los particulares relacionados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 49. Tribunal Laboral Canario.—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación y mediación para la resolución de conflictos existentes en el sector, y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

Art. 50. Delegado/a sindical provincial.—En el ámbito de aplicación del presente Convenio, se reconoce la existencia de la figura del Delegado/a sindical provincial quien será designado/a y por el período de vigencia del presente Convenio, por el sindicato firmante del mismo. Una vez designado/a será comunicado a la Federación de Empresarios de Transportes y a la autoridad laboral.

Al citado/a Delegado/a se le reconocen por las empresas del sector las mismas funciones que les son reconocidas a los Delegados de personal por la legislación vigente, y en especial las relativas al control del cumplimiento del Convenio Colectivo del sector.

En aquellas empresas que cuenten con Delegados/as de personal elegidos/as, y sin perjuicio de las funciones de los mismos, al Delegado/a sindical provincial se le reconocerán subsidiariamente funciones análogas.

Únicamente en el supuesto de que el Delegado/a sindical provincial sea un trabajador perteneciente al sector, la financiación de la actividad de aquél/la habrá de ser pactada entre el sindicato que lo designa y la empresa a la que pertenezca.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Art. 51. Sanciones y despidos.—Primero. Se considerará falta toda acción u omisión punible que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales del/la trabajador/a, siempre y cuando se cometan con intención de infringir o por mera negligencia.

Atendiendo a su importancia las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

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

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

Cuarto. Cualquier trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes legales, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través del órgano directivo, abrirá la oportuna investigación o instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Quinto. Acoso sexual. La empresa velará para mantener en su seno un ambiente de trabajo exento de riesgo de acoso sexual y garantizará la confidencialidad y prontitud en la corrección de tales hechos, llegado el caso.

También garantizará la protección frente a cualquier queja presentada en el seno de la empresa o procedimiento judicial con el objetivo de defensa contra el riesgo de acoso sexual en el trabajo.

Se considera acoso sexual toda aquella conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación o como consecuencia, de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

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

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

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

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

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

Se considerarán faltas leves las siguientes:

— Dos faltas de puntualidad en el período de un mes, entendiéndose por retrasos los superiores a quince minutos.

— No comunicar con la antelación la falta al trabajo por causa justificada a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

— La negligencia y descuido cuando no causen daño irreparable a la empresa.

— Las observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de algún/a trabajador/a, las miradas lascivas, muecas, gestos insinuantes, guiño de ojos, etc., con clara conducta de tipo sexual.

— La incorrección con el público, compañeros/as o subordinados/as.

— No utilizar todas las prendas del uniforme o alguna de ellas cuando sean entregadas por la empresa.

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

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

— El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultare gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

— Las faltas injustificadas de asistencia durante dos días al mes.

— Más de dos faltas de puntualidad, no justificadas, al mes.

— La entrega impuntual de los partes de baja, confirmación y alta, en los períodos de incapacidad temporal.

— La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trato vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

— La reincidencia en las faltas leves, todas ellas dentro de un trimestre.

— La negligencia y descuido, cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.

— La exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.

— Las conductas fuertes verbales tales como llamadas telefónicas y/o cartas no deseadas, presiones para salir a tomar copas, almorzar o cenar, invitaciones a fiestas con intenciones eróticas o comportamientos similares.

— Las manifestaciones conductuales que impliquen contacto físico como rozamientos intencionados, acorralamiento, pellizcos y/o tocamientos con intenciones sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, la vejación, el abuso o humillación de cualquier trabajador/a en razón de su sexo.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

— La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un período de seis meses, o de veinticinco durante un año.

— Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, o diez o más días en un período de seis meses y sin causa justificada.

— El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el trabajo.

— Los actos contra la propiedad, tanto de los/as demás trabajadores/as como de la empresa.

— La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.

— Cualquier insinuación o actitud que asocie la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo de cualquier trabajador/a con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual.

— Las agresiones sexuales de cualquier índole.

— En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

— Causar accidente grave a cualquier compañero/a de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

— La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de cualquier trabajo.

— La reiteración de faltas graves en un trimestre.

Octavo. Sanciones.—Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves.

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuarenta y cinco días.

c) Faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 46 a 180 días.

— Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Noveno. Las sanciones serán acordadas por la Dirección de la empresa. Previamente a la decisión definitiva se solicitará informe por escrito al/la trabajador/a

implicado/a, quien habrá de responder en el plazo de cinco días hábiles, transcurrido el cual, con o sin contestación, el expediente seguirá su curso.

Las faltas serán, al mismo tiempo, comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores/as y Delegados/as sindicales, si los/as hubiere para que en el plazo de cinco días emitan informe. Asimismo serán también notificadas a la central sindical a la que pertenezca, caso de estar afiliado/a a alguna para que en el plazo de cinco días, también emitan informe. La empresa ejecutará la sanción si procede sin perjuicio del derecho que asiste a la persona sancionada de reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Undécimo. Serán nulas las sanciones impuestas a cualquier trabajador/a sin comunicación previa al/la afectado/a y a los/as Delegados/as sindicales o, en defecto de estos/as últimos/as a la central sindical a que pertenezca. Será nula, asimismo, cualquier sanción legalmente prohibida o que no se encuentre en este Convenio colectivo.

Duodécimo. Cuando la empresa imponga o acuerde una sanción, vendrá obligada a comunicarlo por escrito a la persona afectada. Se formalizará por duplicado para su firma, quedándose la copia el/la trabajador/a.

Este mismo procedimiento será utilizado para dar conocimiento del hecho al/la Delegado/a sindical o en su caso a la central sindical.

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

Decimocuarto. Se considerarán circunstancias atenuantes las siguientes:

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

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

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

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

— La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en los casos de riñas, agresiones, insultos, insubordinación o malos tratos respecto a los mandos, compañeros/as y clientes de la empresa.

Decimoquinto. Circunstancias agravantes.

— Ostentar cargos de jefatura, mando o dirección, cuando se cometan faltas relacionadas con la disciplina.

— La premeditación.

- El uso de armas en las riñas y agresiones.
- La reiteración de una misma falta.

Decimosexto.

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

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

CAPÍTULO X

Legislación supletoria

Art. 52. Legislación supletoria.—En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con carácter general.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Aprobación de actualizaciones salariales.—La Comisión mixta dentro del primer mes de cada año aprobará las nuevas tablas salariales de acuerdo con los incrementos pactados para cada año de vigencia del Convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 27.

Segunda. Garantías contractuales.—A los efectos previstos en el artículo 14 del Convenio colectivo, el mismo será de aplicación a todos los contratos vigentes en la actualidad en el sector, con independencia de la fecha de su celebración. Si la rescisión de contratos se produjera por causas imputables a la reducción de la actividad de la empresa, de incrementarse la misma y necesitarse personal, la empresa vendrá obligada en primer lugar a contratar a aquellas personas cuyos contratos fueron extinguidos, siempre que se trate de las mismas categorías.

Cualquier controversia en relación con la aplicación de este apartado será dirimida en la Comisión Mixta quien quedará facultada para exonerar de esta obligación a las empresas cuando lo estime conveniente tras la justificación de necesidades específicas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Atrasos.—A) Atrasos 2002-2006. Los atrasos derivados de las cantidades establecidas en la tabla salarial Anexo 1 como «a cuenta de convenio» para los/as conductores/as deberán ser abonados por las empresas que pudieran estar obligadas a ello a sus trabajadores antes del 30 de junio de 2008, pudiendo fraccionar el pago respetando siempre el límite temporal pactado.

Las cantidades anteriores podrán considerarse absorbidas total o parcialmente por la aplicación de alguna de las siguientes medidas:

a.1) Abono voluntario de los acuerdos unilaterales suscritos por la Federación de Empresarios de Transportes en concepto de «adelanto a cuenta del convenio colectivo» según el siguiente baremo:

A partir del 1-1-2003	40,00 € mensuales cotizables
A partir del 1-12-2003	70,00 € mensuales cotizables
A partir del 1-1-2005	96,60 € mensuales cotizables
A partir del 1-1-2006	121,00 € mensuales cotizables

a.2) Cualquiera otra cantidad o concepto que haya sido abonada a los/as conductores/as, tenga carácter cotizable y que, respetando los mínimos exigidos por la tabla salarial aplicable a 31 de diciembre de 2001, según el Convenio Colectivo vigente para el período de 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2001 «Código de registro en el SEMAC n.º 3501825», publicado en BOP de fecha 1 de diciembre de 1999, alcance como mínimo las cantidades a continuación descritas, siempre que hayan sido mejoras voluntarias por parte de la empresa, no relacionadas con incrementos de la prestación laboral, o prolongaciones de jornada.

A partir del 1-1-2003	40,00 € mensuales cotizables
A partir del 1-12-2003	70,00 € mensuales cotizables
A partir del 1-1-2005	96,60 € mensuales cotizables
A partir del 1-1-2006	121,00 € mensuales cotizables

B) Atrasos 2007. Los atrasos derivados de la aplicación de las cantidades establecidas en la tabla salarial Anexo 2, con efectos de 1 de enero de 2007, deberá ser abonada por las empresas que pudieran estar obligadas a ello a sus trabajadores/as antes del 31 de diciembre de 2007, pudiendo fraccionar el pago respetando siempre el límite temporal pactado.

Los atrasos devengados hasta la entrada en vigor del presente Convenio podrán quedar absorbidos por cualquier cantidad o concepto que haya venido siendo abonada a los/as trabajadores/as siempre que hayan sido mejoras voluntarias por parte de la empresa, no relacionadas con incrementos de la prestación laboral, o prolongaciones de jornada, y que cumplan conjuntamente las dos condiciones siguientes:

b.1) Que las condiciones económicas aplicadas cumplan lo previsto en el Convenio Colectivo vigente para el período de 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2001 «Código de registro en el SEMAC n.º 3501825», publicado en BOP de fecha 1 de diciembre de 1999.

b.2) Que las cantidades reconocidas en el requisito n.º 1 anterior junto con las cantidades que hayan podido abonar las empresas a sus trabajadores/as hayan

respetado en su conjunto global la tabla salarial Anexo 2 y las bases de cotización derivadas de la misma.

Para los/as acompañantes escolares los atrasos comprenderán la diferencia, entre los salarios percibidos y los pactados en el presente convenio desde enero de 2007.

Segunda. Implantación del tacógrafo.—Con el fin de que la puesta en marcha del sistema de regulación de jornada prevista para cuando entre en vigor el tacógrafo sea lo más homogénea y coordinada posible, la Comisión Mixta se reunirá para establecer la fecha concreta de inicio de aplicación de dicho sistema. Esta reunión de la Comisión Mixta deberá celebrarse en el plazo máximo de 15 días tras la entrada en vigor de la obligatoriedad del uso del tacógrafo en Canarias y la fecha de inicio de aplicación de este sistema de jornada deberá establecerse en todo caso dentro del ámbito temporal de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Una vez establecida la fecha de entrada en vigor de las previsiones contenidas en este Convenio para cuando sea de uso obligatorio el tacógrafo, dichas medidas se aplicarán por todas las empresas del sector respecto de todos sus vehículos y todos/as sus trabajadores/as.

ANEXO
 PARTE DE TRABAJO

Empresa:
 Trabajador:
 Vehículo: Día: Mes: Año:
 Servicio:
 Hora de inicio: Hora de finalización: Total horas:
 Lugar de inicio: Lugar de finalización:
 Tipo de jornada:
 Ordinaria: Festiva: Descanso:
 Visado de la empresa Firma del trabajador/a

ANEXO 1
 TABLA SALARIAL AÑOS 2002 A 2006

Salario base (euros)	Plus de Convenio (euros)	Plus de calidad (euros)	Plus de domingos y festivos (euros)	Plus de transporte (euros)	Plus de nocturnidad (euros)
----------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------------------	----------------------------	-----------------------------

Personal Administrativo:						
---------------------------------	--	--	--	--	--	--

Jefe/a de Administración	807,14	—	—	—	—	93,76
Oficial de 1. ^a administrativo/a	664,81	—	—	—	—	93,76
Oficial de 2. ^a administrativo/a	610,99	—	—	—	—	93,76
Auxiliar administrativo/a	490,13	—	—	—	—	93,76
Personal de movimiento:						
Jefe/a de tráfico	807,14	—	—	—	—	93,76
Conductor/a	587,04	87,27	174,33	150,25	65,19	
Personal de talleres:						
Oficial de 1. ^a	521,99	—	—	—	—	93,76
Oficial de 2. ^a	491,37	—	—	—	—	93,76
Engrasador/a	473,27	—	—	—	—	93,76
Personal subalterno:						
Mozos/as y Vigilantes	462,83	—	—	—	—	93,76

Compensación por trabajos fuera de la isla habitual:

	<u>Euros</u>
Desayuno	3,01
Almuerzo	6,01
Cena	6,01
Compensación por pernoctación	15,03
Hora extraordinaria	6,61
Manipulación de equipajes:	
Gran Canaria:	
De 5 a 15 plazas	1,86
De 16 a 20 plazas	3,73
De 21 a 59 plazas	6,22
Más de 59 plazas	12,44
Fuerteventura:	
De 5 a 10 plazas	2,18
De 11 a 59 plazas	6,22
Más de 59 plazas	13,69
Lanzarote:	
De 3 a 7 plazas	1,30
De 7 a 16 plazas	3,57
De 17 a 59 plazas	6,49
Más de 59 plazas	13,63

Los/as conductores/as percibirán además de las cantidades expresadas en la tabla anexo 1, las siguientes en concepto de «a cuenta de convenio colectivo», que tendrán el carácter de cotizables:

A partir del 1-1-2003: 40,00 € mensuales cotizables

A partir del 1-12-2003: 70,00 € mensuales cotizables

A partir del 1-1-2005: 96,60 € mensuales cotizables

A partir del 1-1-2006: 121,00 € mensuales cotizables

ANEXO 2

TABLA SALARIAL. AÑO 2007 CON JORNADA DE 49 HORAS

		Salario base (euros)	Plus de Convenio (euros)	Plus de calidades (euros)	Plus de domingos y festivos (euros)	Plus de transporte (euros)	Plus de nocturnidad (euros)
Personal Administrativo:							
Jefe/a de Administración	de	890,00	—	—	—	—	103,50
Oficial administrativo/a	1. ^a	737,00	—	—	—	—	103,50
Oficial administrativo/a	2. ^a	677,00	—	—	—	—	103,50
Auxiliar administrativo/a		585,00	—	—	—	—	103,50
Personal de movimiento:							
Jefe/a de tráfico		890,00	—	—	—	—	103,50
Conductor/a		640,00	100,00	185,00	187,00	114,00	
Acompañante escolar		560,00	—	—	—	—	103,50
Personal de talleres:							
Oficial de 1. ^a		600,00	—	—	—	—	103,50
Oficial de 2. ^a		585,00	—	—	—	—	103,50
Engrasador/a		570,00	—	—	—	—	103,50
Personal subalterno:							
Mozos/as y Vigilantes		550,00	—	—	—	—	103,50

00

Compensación por trabajos fuera de la isla habitual:Euros

Desayuno	3,50
Almuerzo	7,00
Cena	7,00
Compensación por pernoctación	17,00
Hora extraordinaria	7,00
Manipulación de equipajes:	
Gran Canaria:	
De 5 a 15 plazas	2,05
De 16 a 20 plazas	4,10
De 21 a 59 plazas	6,84
Más de 59 plazas	13,68
Fuerteventura:	
De 5 a 10 plazas	2,40
De 11 a 59 plazas	6,84
Más de 59 plazas	15,06
Lanzarote:	
De 3 a 7 plazas	1,40
De 7 a 16 plazas	3,80
De 17 a 59 plazas	6,84
Más de 59 plazas	13,68

ANEXO 3

TABLA SALARIAL BASE PAPA EL CÁLCULO DE SALARIOS CON JORNADA DE 40 HORAS MÁS 8 DE PROLONGACIÓN CUANDO EL TACÓGRAFO SEA DE APLICACIÓN REFERENCIADA A CANTIDADES DEL AÑO 2007

	Salario base (euros)	Plus de Convenio (euros)	Plus de calidad (euros)	Plus de domingos y festivos (euros)	Plus de transporte (euros)	Plus de nocturnidad (euros)
Personal Administrativo:						
Jefe/a de Administración	890,00	—	—	—	—	103,50
Oficial de 1. ^a	737,00	—	—	—	—	103,50

administrativo/a							
Oficial de 2. ^a administrativo/a	677,00	—	—	—	—	—	103,50
Auxiliar administrativo/a	585,00	—	—	—	—	—	103,50
Personal de movimiento:							
Jefe/a de tráfico	890,00	—	—	—	—	—	103,50
Conductor/a	640,00	65,13	120,49	121,79	74,25	—	
Acompañante escolar	560,00	—	—	—	—	—	103,50
Personal de talleres:							
Oficial de 1. ^a	600,00	—	—	—	—	—	103,50
Oficial de 2. ^a	585,00	—	—	—	—	—	103,50
Engrasador/a	570,00	—	—	—	—	—	103,50
Personal subalterno:							
Mozos/as y Vigilantes	550,00	—	—	—	—	—	103,50

Euros

Hora de prolongación de jornada para conductores/as	7,00
---	------

Maletas y resto de conceptos que no aparecen en esta tabla con excepción de las horas extra, que desaparecen para los/las conductores/as, tendrán los incrementos del IPC correspondientes a cada año, según lo establecido en el artículo 27.C) del presente Convenio referidos a las cantidades que aparecen en la tabla del anexo 2.

El valor de las horas extraordinarias para el resto de las categorías con excepción de los/as conductores/as tendrán el valor que aparece en el anexo 2 con los incrementos correspondientes a cada uno de los años sucesivos.

Convenio colectivo firmado, entre el sindicato Comisiones Obreras y la Federación de Empresarios de Transportes, en Las Palmas de Gran Canaria, a 24 de agosto de 2007.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

En Las Palmas de Gran Canaria, a las 10:30 horas del día 18 de octubre de 2007, se reúnen las representaciones sindical y empresarial del sector del transporte discrecional de viajeros por carretera de la provincia de Las Palmas, en la calle León y Castillo, 85, 2.º, de Las Palmas de G.C., con el fin de proceder a la celebración de sesión de trabajo de la Mesa Negociadora:

En dicha sesión se abordaron los siguientes asuntos:

Primero.—Se ha recibido escrito del Servicio de Promoción Laboral de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, identificado como «MDR-Convenio 2525-Requerimiento», por el que se insta a la subsanación de algunos aspectos del Convenio Colectivo de Transporte Discrecional de Viajeros de la provincia de Las Palmas.

Dicho requerimiento se basa en la necesidad de adaptación a diversos preceptos legales de los artículos siguientes:

Art. 14. Contratación.

Art. 24. Permisos y licencias.

Art. 42. Protección al embarazo y a la maternidad.

Art. 51. Sanciones y despidos.

Segundo.—Una vez analizado el requerimiento en relación al artículo 14 del Convenio Colectivo y sometido al correspondiente debate, las partes integrantes de la Comisión Negociadora acuerdan establecer la siguiente redacción para el artículo afectado:

«Art. 14. Contratación.—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. Cuando se concierten contratos por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, siempre que la normativa vigente lo permita, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite máximo. 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.

Si llegado el plazo máximo de duración del contrato, éste no fuera convertido en indefinido, no podrá contratarse a otra persona de la misma categoría profesional durante los doce meses siguientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos de esta norma, pudiendo tener una duración superior a los seis meses, las siguientes modalidades de contratos:

- Los contratos de sustitución en caso de jubilación anticipada.
- Los contratos de relevo para la jubilación parcial.
- Los contratos de interinidad para sustituciones de personal de plantilla.
- Los contratos de obra o servicio determinado por una duración superior a seis meses, que tendrán la duración de la obra o servicio de que se trate. Estos contratos de obra o servicio determinado se limitarán a servicios de transporte escolar.
- Los contratos en formación o en prácticas, que podrán tener una duración máxima de 9 meses y no podrán aplicarse en ningún caso a la categoría de conductor/a.»

Tercero.—Una vez analizado el requerimiento en relación al apartado 4 del artículo 24 del Convenio Colectivo y sometido al correspondiente debate, las partes integrantes de la Comisión Negociadora acuerdan establecer la siguiente redacción para el apartado del artículo afectado:

«Art. 24. Permisos y licencias.

4. En caso de enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes hasta segundo grado, tres días.»

Cuarto.—Una vez analizado el requerimiento en relación al artículo 43 del Convenio Colectivo y sometido al correspondiente debate, las partes integrantes de la Comisión Negociadora acuerdan establecer la siguiente redacción para el artículo afectado:

«Artículo 43. Protección al embarazo y a la maternidad.

Permiso por lactancia. El permiso retribuido diario por lactancia previsto en la normativa laboral en vigor podrá sustituirse por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma durante el referido período de lactancia, o bien por 21 días naturales acumulables al período de descanso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo/a y en el supuesto que se opte por la acumulación del permiso, éste será de 42 días.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Descanso por maternidad a tiempo parcial. Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/ra a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001, de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial no podrá modificarse, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado, por iniciativa de éste/a y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Salud y seguridad durante el embarazo. La empresa evaluará los riesgos que el trabajo pueda ocasionar a una trabajadora embarazada en todos los puestos ocupados por mujeres, de forma complementaria a los riesgos que se generan para cualquier otro trabajador/a, de forma previa a la situación de embarazo. Posteriormente, como consecuencia de todo proceso de evaluación, la empresa deberá informar a los trabajadores de los riesgos de sus puestos de trabajo, incluyendo un apartado específico para el supuesto de que una trabajadora se encuentre embarazada.

Si la trabajadora decidiera comunicar su situación de embarazo a la empresa a partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se adoptarán, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto.»

Quinto.—Una vez analizado el requerimiento en relación al apartado 3 del artículo 51 del Convenio Colectivo y sometido al correspondiente debate, las partes integrantes de la Comisión Negociadora acuerdan establecer la siguiente redacción para el apartado del artículo afectado.

«Art. 51. Sanciones y despidos.

Tercero. Para la aplicación de las sanciones que se desarrollan se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad en la comisión del hecho que constituye la falta por la persona imputada, así como la repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as, en la empresa y en los/as usuarios/as.»

Sexto.—Los miembros de la mesa de negociación en esta sesión son los siguientes:

CC.OO.: (...).

Asesores: (...).

FET: (...).

Asesores: (...).

En base a este listado de asistentes se considera que existe quórum suficiente para la celebración de la reunión y adopción de acuerdos.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 14:00 horas en el lugar y fecha indicados al inicio de esta acta.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

En Las Palmas de Gran Canaria, a las 10:30 horas del día 18 de octubre de 2007, se reúnen las representaciones sindical y empresarial del sector del transporte discrecional de viajeros por carretera de la provincia de Las Palmas, en la calle León y Castillo, 85, 2.º, de Las Palmas de G.C., con el fin de proceder a la celebración de sesión de trabajo de la Mesa Negociadora:

En dicha sesión se abordaron los siguientes asuntos:

Primero.—Se ha detectado un error material de transcripción en el artículo 15 del texto del Convenio Colectivo, concretamente en el apartado referido a la jornada mínima diaria. El establecimiento de una jornada mínima diaria fue pactado exclusivamente respecto de la categoría de conductores, aunque por error se transcribió como una medida aplicable a todos los trabajadores.

En el artículo 15.1, en su regulación de jornada mínima diaria donde dice:

«Jornada mínima diaria.

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a trabajador/a.»

Debe decir

«Jornada mínima diaria.

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a conductor/a.»

En el artículo 15.2, en su regulación de jornada mínima diaria donde dice:

«Jornada mínima diaria.

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a trabajador/a.»

Debe decir:

«Jornada mínima diaria.

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a conductor/a.»

Segundo.—Los miembros de la mesa de negociación en esta sesión son los siguientes:

CC.OO.: (...).

Asesores: (...).

FET: (...).

Asesores: (...).

En base a este listado de asistentes se considera que existe quórum suficiente para la celebración de la reunión y adopción de acuerdos.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 14:00 horas en el lugar y fecha indicados al inicio de esta acta.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

En Las Palmas de Gran Canaria, a las 10:30 horas del día 18 de octubre de 2007, se reúnen las representaciones sindical y empresarial del sector del transporte discrecional de viajeros por carretera de la provincia de Las Palmas, en la calle León y Castillo, 85, 2.º, de Las Palmas de G.C., con el fin de proceder a la celebración de sesión de trabajo de la Comisión Mixta:

En dicha sesión se abordaron los siguientes asuntos:

Primero.—Se ha detectado un error material de transcripción en el artículo 15 del texto del Convenio Colectivo, concretamente en el apartado referido a la jornada mínima diaria. El establecimiento de una jornada mínima diaria fue pactado exclusivamente respecto de la categoría de conductores, aunque por error se transcribió como una medida aplicable a todos los trabajadores.

En el artículo 15.1, en su regulación de jornada mínima diaria donde dice:

«Jornada mínima diaria.

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a trabajador/a.»

Debe decir:

«Jornada mínima diaria.

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a conductor/a.»

En el artículo 15.2, en su regulación de jornada mínima diaria donde dice:

«Jornada mínima diaria.

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a trabajador/a.»

Debe decir:

«Jornada mínima diaria.

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a un/a conductor/a.»

Segundo.—Los miembros de la Comisión Mixta en esta sesión son los siguientes:

CC.OO.: (...).

Asesores: (...).

FET: (...).

Asesores: (...).

En base a este listado de asistentes se considera que existe quórum suficiente para la celebración de la reunión y adopción de acuerdos.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 14:00 horas en el lugar y fecha indicados al inicio de esta acta.