

**CONVENIO****1331****25907**

Código 38004502012008.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Metropolitana de Tenerife, S.A. presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de

11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 124/2016 de 19 de septiembre (B.O.C. 27.09.2016).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

A: Consejería de Empleo, Industria y Comercio  
Dirección General de Trabajo  
Expediente: 38/01/0196/2016  
Asunto: Comunicación de Subsanción  
Localizador: PS76CN64 (38004502012008)

En La Laguna, a 20 de Febrero de 2017.

Estimados Sres:

En relación con la comunicación recibida el pasado día 07 de Febrero de 2017 sobre el asunto de referencia arriba indicado y en relación con los diferentes puntos planteados, se hacen las siguientes aclaraciones:

**Art. 8 - Normas Subsidiarias.**

Tiene la siguiente redacción:

*“Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones a nivel nacional y cualquier otra norma de rango superior que resulte de aplicación.”*

Se acuerda que la redacción será:

*“Se respetará en primer lugar lo establecido en el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores, y su principio de jerarquía normativa. Adicionalmente las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones a nivel nacional y cualquier otra norma de rango superior que resulte de aplicación.”*

**Art. 22 – Excedencias.**

Tiene la siguiente redacción:

*“El trabajador tendrá derecho a solicitar una excedencia en los términos y condiciones recogidos en la legislación laboral vigente (art. 46 ET). El plazo para solicitar la misma será, al menos, de treinta días naturales anteriores a la fecha de que sea efectiva.*

*Se acuerda igualmente que el trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria, por cualquier causa, por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.*

*En el caso de tratarse de una excedencia para el cuidado en los casos de enfermedad de padres, cónyuges, hijos o personas legalmente a su cargo la duración será la imprescindible y como máximo de tres meses debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto remita la ineludible necesidad. Esta circunstancia para el cuidado deberá acreditarse fehacientemente por parte del trabajador y tendrá un carácter especial en su consideración con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.*

*El reingreso en la empresa deberá ser solicitado por el excedente mediante escrito dirigido a la empresa y con una antelación no inferior a treinta días naturales a la fecha de vencimiento de la excedencia, causando baja definitiva en la misma si no lo hace de acuerdo con estos requisitos.*

Para cualquier tipo de excedencia se estará a los siguientes requisitos.

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- El tiempo máximo para disfrutar una excedencia no será superior a cinco años.
- Durante el disfrute de la excedencia no se acumulará antigüedad en la empresa.
- Agotado el primer periodo de excedencia, no podrá solicitarse una segunda excedencia hasta transcurridos cuatro años desde la anterior.
- La concesión de la excedencia podrá denegarse si ya lo estuviera disfrutando al menos un cinco (5) % del departamento y un ocho (8) % del total de la plantilla.

Se acuerda que la redacción será:

*“El trabajador tendrá derecho a solicitar una excedencia en los términos y condiciones recogidos en la legislación laboral vigente (art. 46 ET). El plazo para solicitar la misma será, al menos, de treinta días naturales anteriores a la fecha de que sea efectiva.*

*Se acuerda igualmente que el trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria, por cualquier causa, por un periodo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.*

*Adicionalmente a lo establecido en el art. 46.3 2º párrafo del Estatuto de los Trabajadores, y como mejora se acuerda expresamente que en el caso de tratarse de una excedencia para el cuidado en los casos de enfermedad de padres, cónyuges, hijos o personas legalmente a su cargo por una ineludible necesidad, la duración será la imprescindible y como máximo de tres meses debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto remita esa ineludible necesidad. Esta circunstancia para el cuidado deberá acreditarse fehacientemente por parte del trabajador y tendrá un carácter especial en su consideración con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.*

*El reingreso en la empresa deberá ser solicitado por el excedente mediante escrito dirigido a la empresa y con una antelación no inferior a treinta días naturales a la fecha de vencimiento de la excedencia, causando baja definitiva en la misma si no lo hace de acuerdo con estos requisitos.*

Para cualquier tipo de excedencia se estará a los siguientes requisitos.

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- El tiempo máximo para disfrutar una excedencia no será superior a cinco años.
- Durante el disfrute de la excedencia se acumulará antigüedad en la empresa sólo en los supuestos que así lo indique el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- Agotado el primer periodo de excedencia, no podrá solicitarse una segunda excedencia hasta transcurridos cuatro años desde la anterior.
- La concesión de la excedencia podrá denegarse si ya lo estuviera disfrutando al menos un cinco (5) % del departamento y un ocho (8) % del total de la plantilla.

#### **Art. 28 - Faltas.**

Se acuerda dejar sin efecto el apartado 28.1. A.16 *“Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.”*

#### **Planes de igualdad.**

Se acuerda incluir en la disposición adicional sexta el siguiente párrafo:

*“Las partes negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”*

Con respecto a las recomendaciones que se hacen de cara al siguiente convenio, se tendrán presente en la negociación del mismo.

## **CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Art. 1 - Ambito funcional y territorial.**

El presente convenio colectivo se aplicará en todos los centros, instalaciones, dependencias, vehículos, vehículos ferroviarios y demás lugares de trabajo de METROPOLITANO DE TENERIFE, S.A. (en adelante la empresa) en los que se desarrolle la actividad de la empresa, que estén constituidos en el momento de la firma del presente convenio, así como en los que puedan constituirse en un futuro, y que estén ubicados dentro de la isla de Tenerife.

### **Art. 2 - Ambito personal.**

El presente convenio colectivo que regula las condiciones laborales, tendrá eficacia y obligarán a la totalidad de los trabajadores vinculados a la empresa Metropolitano de Tenerife S.A. con motivo de una relación laboral común, así como a cuantos trabajadores se incorporen a la empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia.

### **Art. 3 - Ambito temporal, prórrogas y denuncias.**

La vigencia del presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto la publicación oficial del mismo por el organismo administrativo competente; y tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre de 2017; finalizado el plazo, se considerará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia.

La denuncia se deberá de efectuar con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento por alguna de las partes, y se realizará por escrito ante la administración laboral correspondiente y con comunicación a la otra parte, dando cuenta de las materias a negociar. La Comisión Negociadora que se crease a tal efecto deberá de constituirse con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido, normativo y obligacional, del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

### **Art. 4 - Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con el objetivo de alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales existentes en el momento presente, así como la incorporación de tecnologías más avanzadas que pudiesen crearse en un futuro, basado todo ello, en la constante necesidad de mejorar la calidad del servicio público prestado por la empresa.

El trabajador está obligado a cumplir las instrucciones de la dirección en el ejercicio regular de sus funciones, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones, actividades o tareas se le ordene dentro del general cometido de su competencia profesional, respetando en todo caso las funciones reseñadas a su grupo profesional junto con la dignidad como trabajador.

Se acuerda expresamente la posibilidad de contratación o subcontratación con otras empresas para la realización de servicios a la empresa, así como la posibilidad de contratar con empresas de trabajo

temporal, para realizar actividades o servicios que no sean la actividad principal de la empresa, informando de ello a la representación de los trabajadores.

#### **Art. 5 - Compromisos del personal.**

Los trabajadores de la empresa se comprometen a lo siguiente:

- A alcanzar y mantener unos estándares altos de productividad, en función de la organización del trabajo, para lo cual se pondrán a disposición de los trabajadores todos los instrumentos necesarios de los que se disponga para tal finalidad, garantizando el cumplimiento de la seguridad y prevención de riesgos laborales.
- A mantener unos niveles de absentismo que no interfieran en el buen funcionamiento de la empresa.
- A que a través de una organización flexible que le permita dar una rápida respuesta a la demanda de servicio que en cada momento se plantee, proporcionar un servicio de calidad adecuado a las necesidades del cliente, conjugando esto con las normas contenidas en el presente convenio colectivo y las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales.
- A habilitar fórmulas que permitan el trabajo en condiciones diferentes que complementen a las actuales y que sean pactadas, al objeto de lograr una mejor optimización de las instalaciones y de los recursos humanos.

#### **Art. 6 - Competitividad y productividad.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, en cumplimiento de su obligación tanto hacia la sociedad en la que se halla inserta, como hacia sus trabajadores y accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva, como requisito indispensable para su pervivencia.

Para ello, deberá potenciar -sin que su acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales- todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance, para mejorar la producción.

Y en esa misma línea y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se coadyuva a lograr una empresa competitiva, ambas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación del rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

- Rendimientos mínimos.
- Control de rendimientos.
- Medidas correctoras del absentismo.
- Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.
- Mejora de las condiciones y de la calidad de vida en el trabajo.
- Cualificación y adaptación de la mano de obra.
- Conciliación de la vida familiar y laboral

**Art. 7 - Vinculación a la totalidad.**

El presente convenio constituye un conjunto de normas unitario e indivisible, y deberá ser considerado globalmente así a efectos de su aplicación como un todo infraccionable que establece las condiciones que regirán la relación laboral entre la empresa y sus empleados.

Para el caso en que durante la vigencia del presente convenio, la ley de presupuestos del Estado estableciera incrementos salariales que fueran de aplicación a esta empresa, se aplicarán las diferencias que superen a las establecidas para cada año acumulado de la vigencia de este convenio

Asimismo se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado en este convenio, y sólo en lo que excedan al mismo y en el supuesto de que no lo sea, serán absorbidas por las mejoras acordadas en este convenio.

**Art. 8 - Normas Subsidiarias.**

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones a nivel nacional y cualquier otra norma de rango superior que resulte de aplicación.

**CAPITULO II - CLASIFICACION PROFESIONAL.**

**Art. 9 - Grupos profesionales.**

Corresponde a la empresa la correcta clasificación funcional del personal a su cargo con el fin de lograr el máximo perfeccionamiento y progreso posible, para lo cual se tendrán en cuenta las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación. Esta distribución se hará de acuerdo a grupos profesionales, estando integrados en cada uno de ellos, los grupos profesionales que figuran en el Anexo I y que se tomarán como base.

La empresa y el comité de empresa acuerdan la constitución de una comisión para estudiar y, en su caso, modificar la ordenación de los grupos profesionales y las tareas, funciones y especialidades encuadrables en los mismos. El objetivo es alcanzar una mejor definición y detalle de cada uno de estos grupos profesionales sin que ello suponga variación económica alguna.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio colectivo tendrán mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todos los que se recogen, sino aquellos que, en cada momento, exijan las necesidades de la empresa.

Igualmente y siempre que las circunstancias del mercado lo requiera la empresa podrá tomar la decisión de crear otros nuevos, justificando tal decisión y estableciendo las características necesarias para ello, previa información al Comité de Empresa.

**Art. 10 - Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y se efectuará con respeto a la dignidad del trabajador y al cumplimiento de los procesos selectivos.

La empresa, en caso de que razones técnicas u organizativas lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, podrá hacer uso de la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, tanto superiores como inferiores, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio, comunicando su decisión y las razones de ello al Comité de Empresa.

Todo trabajador, en el desempeño de las funciones propias de su cargo, podrá ser llamado a realizar la tarea de conducción de vehículos o cualquier material móvil en los puestos de trabajo que así lo requieran por estar en sus funciones, no entendiéndose con ello que exista movilidad funcional. Para esta tarea previamente se facilitará la formación necesaria y se concederá la correspondiente habilitación.

Cuando a un trabajador se le encomiende funciones superiores a las del grupo profesional percibirá los salarios y demás emolumentos correspondientes a ese grupo en que desarrolle sus funciones. El trabajador que realice funciones superiores a las del grupo profesional que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso a ese grupo profesional siempre que no existan limitaciones exigidas por titulación académica o profesional para ejercer la prestación laboral que se reclama.

Si por razones técnicas u organizativas, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo indispensable, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional y demás derechos derivados del mismo. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

En estos trabajos de inferior grupo no podrá ser ocupado el mismo trabajador por un periodo superior a treinta días laborables en el plazo de un año

**Art. 11 - Movilidad geográfica.**

La movilidad geográfica quedará constreñida al ámbito de la isla de Tenerife en el que se halle ubicado el puesto de trabajo, ya sea tanto en centros, dependencias, vehículos e instalaciones presentes como futuras, con información a la representación de los trabajadores y al trabajador.

**CAPITULO III - CONTRATACION Y PERIODO DE PRUEBA.****Art. 12 - Contratación.**

Con la premisa de conseguir una continuidad en la realización del trabajo de acuerdo a la producción y de garantizar una estabilidad dentro de la organización, la empresa se compromete a la realización de contratos fijos para aquellos puestos que se consideren necesarios para una plantilla teórica de acuerdo al servicio que se presta y que previamente está diseñada.

Se establece igualmente que la empresa podrá recurrir a cualquier modalidad de contratación de las reconocidas legalmente con el fin de poder atender a las necesidades del servicio público que presta en cada caso, introducción de nuevas tecnologías que conlleven cambios en la organización, modificaciones debidas a ofertas de servicios, acumulación de tareas, etc.

Se pacta expresamente que la duración máxima de los contratos temporales para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (art. 15 b del Estatuto de los Trabajadores) será de seis meses dentro de un período de referencia de doce meses. La duración máxima se puede alcanzar a través de exclusivamente una prórroga.

Igualmente se pacta que cuando se acuda a la contratación para la realización de una obra o servicio determinado con una duración incierta la contratación tendrá una duración de tres años, transcurridos los cuales y en caso de continuar, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa (art. 15 a del Estatuto de los Trabajadores).

#### **Art. 13 - Período de prueba.**

Se establece un periodo de prueba, para todos los contratos, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los restantes trabajadores. Durante su transcurso la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes y sin necesidad de preaviso.

Las situaciones de incapacidad temporal de cualquier tipo, incluyendo la maternidad, la paternidad y la adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

### CAPITULO IV - JORNADAS Y DESCANSOS.

#### **Art. 14 - Jornada.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete (37) horas con treinta (30) minutos semanales de trabajo efectivo, salvo en las circunstancias especiales donde la comisión de turnos acuerde otra disposición. En consecuencia durante los indicados años la jornada laboral a realizar, en cómputo anual, para cada trabajador será de un máximo de mil seiscientos ochenta (1.680) horas. Este cálculo incluye veintitrés (23) días hábiles de vacaciones anuales.

La amplitud máxima de jornada diaria máxima se establece en ocho (8) horas y cuarenta y cinco (45) minutos en las que se incluye la jornada efectiva y el toma y deje del servicio, excepto para las jornadas a turno partido cuya amplitud máxima será de diez (10) horas, en éste último supuesto nunca se fraccionará en más de dos porciones.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en su caso uniformado y dedicado a él.

Anualmente se elaborará el calendario laboral para cada ejercicio, publicándose el mismo no más tarde del 30 de noviembre de cada año, donde se incluirá el cuadro de turnos, servicios y descansos. En todo caso se deberán de cumplir los plazos previstos en la legislación vigente. Esta información estará ampliada hasta el 15 de enero del año siguiente.

A partir de 2016, siempre que el número de cancelaciones anuales al cierre del año 2015 sea superior a 12.750.000, la jornada anual será de un máximo de mil seiscientos ochenta (1680) horas efectivas computándose como tiempo de trabajo los primeros quince (15) minutos del descanso diario.

			<b>Año 2015</b>	<b>Año 2016 en adelante</b>
Horas de trabajo efectivo al día	<b>A</b>		7,5 (7h y 30min)	7,5 (7 h y 30min)
Horas de trabajo efectivo a la semana	<b>B</b>	<b>A X 5</b>	37,5	37,5
Horas año	<b>C</b>	<b>A X 365</b>	2.737,50	2.737,50
Horas de fin de semana	<b>D</b>	<b>A X 52 X 2</b>	780	780
Horas de días festivos	<b>E</b>	<b>A X 14</b>	105	105
Jornada anual de la empresa	<b>F</b>	<b>C - D - E</b>	1.852,50	1.852,50
Nº de días de vacaciones al año	<b>G</b>		23	23
Horas días vacaciones	<b>H</b>	<b>A x G</b>	172,5	172,5
<b>Horas efectivas de trabajo año</b>			<b>1.680,00</b>	<b>1.680,00</b>

Tiempo de descanso, que computa como trabajado			0	0,25 (15min)
Horas de trabajo productivas al día	<b>A</b>		7,5 (7h y 30min)	7,25 (7h y 15min)
Horas de trabajo efectivo a la semana	<b>B</b>	<b>A X 5</b>	37,5	36,25
Horas año (365 días )	<b>C</b>	<b>A X 365</b>	2.737,50	2.646,25
Horas de fin de semana (52 x 2)	<b>D</b>	<b>A X 52 X 2</b>	780	754
Horas de días festivos (14 )	<b>E</b>	<b>A X 14</b>	105	101,5
Jornada anual de la empresa	<b>F</b>	<b>C - D - E</b>	1.852,50	1.790,75
Nº de días de vacaciones al año	<b>G</b>		23	23
Horas días vacaciones	<b>H</b>	<b>A x G</b>	172,5	166,75
<b>Horas efectivas productivas de trabajo año</b>			<b>1.680,00</b>	<b>1.624,00</b>

#### **Art. 15 - Horario y turnos.**

- Condiciones Generales:

Se entiende por trabajo a turnos lo regulado en el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Debido al carácter de servicio público que se presta y a las necesidades del mismo, en aquellas áreas o departamentos relacionados con la operación se establecerán distintos turnos de trabajo que podrán ser los siguientes:

- Turno de mañana
- Turno de tarde

- Turno de noche
- Turno partido

Dentro de cada turno se podrán incluir distintos horarios de trabajo, de forma que podrán solaparse entre sí pero sin que se pueda superar el límite de dos horas en el inmediatamente anterior o siguiente al que se encuadra.

A efectos meramente de definición y adscripción a cada turno se entiende que el horario de inicio y finalización es el siguiente:

- Turno de mañana (De 06:00 a 14:00)
- Turno de tarde (De 14:00 a 22:00)
- Turno de noche (De 22:00 a 06:00)

Cada departamento, en función de la oferta de servicios programada elaborará y facilitará el calendario anual no más tarde del 30 de noviembre de cada año, haciendo constar los turnos de trabajo, servicios y descansos por semanas completas y donde como premisa estará garantizado siempre el cumplimiento del servicio público que se presta. De igual manera, los turnos o servicios se confirmarán con una antelación mínima de cuatro semanas, para reflejar los cambios sobre el calendario anual; fuera de ese plazo la empresa podrá modificarlo por necesidades del servicio sin que ello suponga contraprestación económica alguna de ningún tipo diferente a la recogida en este convenio. Si hubiese modificaciones en la oferta de servicios, se podrán modificar los turnos, servicios y descansos previstos en el calendario anual para ajustarlos al nuevo escenario, informando de ello a la comisión de turnos.

Se establece que entre la terminación de un turno y el inicio del siguiente deberán transcurrir como mínimo doce (12) horas de descanso. Excepcionalmente y con consentimiento de ambas partes, se podrá reducir este tiempo hasta once (11) horas a petición del trabajador por cambios de servicio con un compañero, o porque la empresa precisara cubrir un servicio por absentismo.

Igualmente en cada turno y por circunstancias especiales, el horario de trabajo se podrá prolongar por el tiempo imprescindible con el fin de garantizar el servicio público que se presta, entendiéndose que ello se produce en circunstancias tales como ausencias imprevistas, reparación de siniestros y averías que puedan mermar de forma considerable el funcionamiento normal o por circunstancias de fuerza mayor.

En términos generales el descanso en el turno de trabajo es de treinta (30) minutos para toda la plantilla y de ellos, los primeros quince se computan como tiempo de trabajo tal y como se recoge en el artículo 14, siendo efectivo a partir del 1 de enero de 2016. Para los conductores, el descanso tendrá una duración mínima de veinticinco (25) minutos y máxima de treinta y ocho (38) minutos, computándose como tiempo de trabajo los primeros quince minutos. Cuando el descanso se prolongue más allá de los treinta y ocho (38) minutos se considerará como tiempo trabajado.

El descanso semanal para todos los trabajadores será de dos días a disfrutar de forma consecutiva e ininterrumpida, pudiéndose modificar esta distribución en algún departamento en concreto si es aprobado por la mayoría de los trabajadores afectados, previa información a la comisión de turnos y el visto bueno de la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de conseguir un reparto más justo de la carga de trabajo, a la hora de hacer la distribución de turnos primará un objetivo de equidad en los mismos de forma que al término del año el personal del mismo departamento haya tenido una distribución de turnos similar. En aquellos departamentos sujetos a turnos y con el fin de conseguir un reparto equitativo de los días festivos y turnos, si se supera la asignación anual que correspondiera a las personas afectadas en más de un 10%, el trabajador previa la comunicación oportuna no vendrá obligado a la realización de dicho turno.

- Condiciones particulares:

Para los conductores y reguladores, se le asignará el mismo turno y servicio por semanas completas (entre descansos), siempre que no se exceda el límite semanal establecido en el artículo 14 de este convenio; a este efecto el código de servicio de las reservas será preferiblemente el más aproximado al horario de inicio en el servicio asignado de esa semana. En caso de conflicto entre este requisito (mismo turno y servicio) y el límite semanal establecido en el artículo 14 prevalecerá el de este apartado, respetando las horas anuales recogidas en el artículo 14.

En el caso de los servicios de conducción y debido a la particularidad de los mismos, el noventa (90) por ciento de éstos no tendrán una duración superior a las cinco (5) horas de conducción efectiva en cada una de las posibles piezas en que se divida el servicio y ello entre tiempos de regulación de más de diez (10) minutos. El descanso deberá estar mayoritariamente incluido entre las tres horas intermedias de cada servicio de conducción. Los tiempos de reserva se fijarán en la medida de lo posible para antes o después de los descansos establecidos. Para los turnos entre descansos serán siempre del mismo tipo (mañana, tarde, tarde/noche o partido).

En el caso de los agentes de fiscalización y ventas, el descanso deberá estar mayoritariamente incluido entre las tres horas intermedias de cada servicio de fiscalización.

Para los conductores, reguladores y agentes de fiscalización y ventas, se fijarán en el calendario anual siete (7) de los catorce (14) días que tienen la consideración de fiestas laborales, como se establece en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando con ello el disfrute en ese día.

Cuando se elabore el calendario anual se incluirán las vacaciones solicitadas y aprobadas (sujetas a cambios entre varios interesados si los hay), también se incluirán los siete días que tienen la consideración de fiestas laborales fijados por la empresa; adicionalmente se incluirán los otros siete días restantes de los trabajadores que los soliciten (aprobados en función de la disponibilidad).

Aquellos trabajadores que no hayan incluido sus siete días, de fiestas laborales, restantes en el calendario anual o que habiéndolos incluido los quieran cambiar de fecha podrán solicitarlo y:

- Si lo solicitan con una antelación mínima de dos meses, serán aceptados y comunicados en la planificación correspondiente siempre que exista cupo para esos días (DN) o que el cupo de las vacaciones no esté cubierto.
- Si la solicitud se produce sin la anticipación de los dos meses, la negativa se comunicará inmediatamente y si existiera la posibilidad de otorgarlo se comunicará con la rotación de cuatro semanas.

Para los conductores, reguladores y agentes de fiscalización y venta se podrá solicitar hasta tres (3) días de descanso por año de forma anticipada. Para hacer esa petición, se deberá tener presente que siempre esté cubierto al menos dos servicios de reserva de mañana y otros dos de tarde para los sábados, domingo y/o festivos. Esta petición de descanso anticipado, no podrá hacerse en los días de carnaval (desde el primer viernes hasta el domingo de piñata), así como los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 01, 05 y 06 de Enero. Una vez que se ha hecho la petición, la misma será confirmada con una semana de antelación a la fecha de su disfrute. En este sentido, la prioridad para concederlo ante la misma petición de más de un trabajador, será:

- 1º) Vacaciones.
- 2º) Días de fiestas laborables (DN).
- 3º) Descansos anticipados.

En aquellos departamentos donde existan trabajadores a los que no sea de aplicación el sistema de turnos, la jornada ordinaria de trabajo será realizada en cinco días laborables. Igualmente y para este colectivo, la jornada se podrá realizar de forma continuada siempre que la misma incluya el horario entre las 08:00 y las 15:00 horas, con media hora de descanso computándose como trabajado los primeros quince minutos. El tiempo de trabajo que resta para cumplir con la jornada semanal, serán realizadas por cada trabajador en el horario que acuerde con el Director o Responsable de cada departamento no pudiendo empezar antes de las 07:00 horas ni terminando más tarde de las 18:00 horas.

Para los agentes de fiscalización y venta, la Empresa articulará los mecanismos necesarios para que puedan, en función del tramo geográfico donde desarrollen su actividad, disponer de un espacio adecuado para disfrutar del descanso. Esta medida se adoptará en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente convenio.

La Empresa y el Comité de Empresa a través de la Comisión de Turnos que tiene creada al efecto, podrá revisar las materias referentes a la jornada laboral, como pueden ser la distribución de turnos, descansos, tiempos de trabajo, etc. y que permitan una mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral. La Comisión de Turnos se reunirá por solicitud de cualquiera de las partes.

#### **Art. 16 - Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará de veintitrés (23) días laborables de vacaciones anuales retribuidas. El periodo de disfrute de las mismas para dicho personal, será como mínimo de semanas completas. Dentro de los veintitrés (23) días laborables, e independientemente de lo anterior, se permitirá el disfrute de un máximo de tres días laborables de manera continua o alterna a solicitud del trabajador y siempre que las condiciones del servicio lo permitan, con un límite máximo de cuatro partes o periodos.

Las vacaciones se disfrutarán por grupos de trabajo dentro de cada departamento, de modo que las ausencias no perjudiquen a la buena marcha de la Empresa, para lo cual se elaborará el correspondiente cuadrante.

Todo el personal tendrá que entregar, antes del uno de noviembre de cada año, al responsable donde preste sus servicios, su plan de vacaciones para el año siguiente de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo. En el supuesto de que en la referida fecha alguna persona no hubiera presentado su plan de vacaciones, el departamento correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices anteriores, quedando el personal implicado obligado a sujetarse a él. La empresa elaborará el plan de vacaciones no más tarde del treinta de noviembre.

Para los conductores, se establece que con el fin de garantizar que existan dos fines de semana de descanso al mes, hasta un máximo de seis personas serán las que podrán disfrutar de vacaciones en cualquier fecha del año, en el período de verano el número podrá ser mayor pero dependerá del cuadro de rotación de servicio. Para los conductores y reguladores, siempre sujeto a la disponibilidad del servicio que se preste en esos días concretos se podrá solicitar vacaciones en el período de carnaval (desde el primer viernes hasta el domingo de piñata) así como los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 01, 05 y 06 de Enero; en todos estos casos, cuando haya más solicitudes que disponibilidad se llevará a cabo un sorteo con la participación de la Comisión de Turnos.

Sólo en el caso de que el plan de vacaciones lo permita, se autorizarán cambios de fechas de disfrute a otras distintas de las programadas.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año, la parte proporcional de las vacaciones, aunque no lleven el año trabajando, en función del número de días trabajados durante el mismo.

Los días de vacaciones pendientes de disfrute en el año natural que le correspondan, podrán ser disfrutados hasta el día quince de enero del año siguiente. En casos excepcionales y con autorización expresa por parte de la empresa se podrán disfrutar con posterioridad a dicha fecha.

En ningún caso, el periodo de vacaciones podrá ser sustituido por compensación económica.

El criterio de disfrute de las vacaciones estará supeditado a las necesidades del servicio por parte de la empresa, siendo el periodo de disfrute de las mismas todos los meses del año.

## **CAPITULO V - CONDICIONES DE TRABAJO.**

### **Art. 17 - Formación profesional.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden la formación del personal como un proceso planificado, continuo y específico con el fin de lograr que los trabajadores consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros, redundando también en un beneficio personal, entendiéndose que dentro de este concepto está la formación a realizar con motivo de la promoción del trabajador a otro puesto.

La política de formación de la empresa tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo está desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan y a las necesidades de servicio público que se presta.

Tanto la empresa como los trabajadores declaran su convencimiento de la importancia de la formación profesional para el desarrollo técnico, el enriquecimiento personal, la motivación personal, el incremento de la productividad, el sentido de la seguridad y la eficacia en el desarrollo del trabajo.

La formación estará integrada dentro de las funciones de los responsables de los departamentos, por lo que formará parte de sus objetivos y tareas; de esta forma se garantiza el ejercicio normal y continuado de la formación como una actividad más de los cuadros directivos para lo cual anualmente se elaborará un plan de formación global para toda la empresa y específico para cada área o departamento que cubra las necesidades que se requieren.

La asistencia a los cursos de formación, así como a las prácticas que en función del puesto se determinen será obligatoria si coincide con la jornada de trabajo; esta misma consideración tendrá en el supuesto que el veinticinco (25) % de la misma, como máximo, coincida fuera del horario de trabajo. La empresa se compromete no obstante a planificar la formación de forma que se realice preferiblemente dentro del horario laboral.

### **Art. 18 - Ropa, y uniforme de trabajo.**

El uniforme de trabajo será utilizado por todo el personal que por su labor tenga contacto con el público en general, así como por el personal de mantenimiento.

La empresa entregará a cada trabajador en el momento de incorporarse al puesto de trabajo, el uniforme de trabajo de acuerdo al puesto a desempeñar y cuyo uso será obligatorio. Así mismo la empresa se encargará de la renovación del uniforme en caso de deterioro o variación de las mismas. El trabajador deberá utilizar las prendas que se indican más adelante.

El uniforme de trabajo del personal que por su labor tenga contacto con el público en general constará de chaqueta roja, rebeca, camisa azul, pantalón azul marino y zapatos negros; si algún trabajador solicitase a la empresa que le facilite el calzado deberá de utilizar obligatoriamente el que se le entregue y no otro; si el calzado fuese propio, la única indicación es que debe ser de color negro en su totalidad.

El uniforme de trabajo del personal de mantenimiento constará de camiseta, suéter, polo, pantalón azul marino con bandas reflectantes y calzado de seguridad.

La empresa renovará a cada trabajador las prendas que componen su uniformidad; en caso de deterioro de las entregadas el año anterior, se repondrán anualmente con el máximo de unidades que se indican a continuación:

Personal en contacto con el público:

Pantalones	Cuatro al año
Camisas manga larga	Cinco al año
Camisas manga corta	Cinco al año
Rebeca	Una al año
Chaqueta (Tres en uno)	Una cada dos años

Personal de mantenimiento:

Pantalones	Cuatro al año
Polos de manga larga	Cinco al año
Polos de manga corta	Cinco al año
Camiseta	Cinco al año
Suéter	Uno al año

Para el caso concreto de los agentes de fiscalización y ventas junto con la uniformidad de verano se entregará igualmente una gorra que los proteja del sol en los dispositivos especiales. Su uso será voluntario y su reposición, tras deterioro será de una gorra cada dos años.

Por razones de prevención de riesgos laborales la uniformidad o parte de ella, de algún trabajador puede ser considerada como un equipo de protección individual. En estos casos, tanto el tipo de uniformidad como las condiciones de utilización, renovación, etc., se informará a través del Comité de Seguridad y Salud.

Correrá a cuenta del trabajador la limpieza y conservación del uniforme de forma que en todo momento éste se encuentre limpio y en perfecto estado de uso, especialmente en aquellos puestos que tengan contacto con el público. El trabajador sólo podrá utilizar el uniforme de trabajo en las instalaciones de la empresa, así como durante los traslados desde el domicilio particular al centro de trabajo y viceversa y por el tiempo indispensable para ello.

Si se produce algún daño a alguna pieza del uniforme, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa inmediatamente, indicando las circunstancias en que se ha producido, si no se ha debido a descuido o comportamiento doloso, la empresa repondrá la misma pieza, en caso contrario el trabajador abonará los gastos correspondientes a dicha prenda, siendo esta acción motivo también de una posible sanción.

El mismo régimen se aplicará a los equipos de protección individual o prendas de protección o seguridad que se entreguen de acuerdo a lo establecido legalmente en la ley de prevención de riesgos laborales y normas que la desarrollan, para lo cual cada trabajador firmará un recibí de las mismas.

Al personal femenino que utilice uniformidad, durante el estado de gestación se le facilitará un uniforme adecuado.

**Art. 19 - Prevención de Riesgos Laborales y medio ambiente.**

Tanto por la empresa como por los trabajadores, se guardarán y cumplimentarán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, incluyendo las últimas modificaciones introducidas por la ley 54/2003) y demás normativa que lo desarrolle y que sean de aplicación. La empresa adoptará todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud del personal en la labor que realiza, a la protección de las instalaciones y demás bienes de la compañía, constituyendo la seguridad un objetivo dentro de cada actividad a realizar en la empresa, al igual que la conservación y cuidado del medio ambiente, informando de ello a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud laboral, dentro de su actividad normal, estudiará la necesidad de revisar aquellas labores que requieran la presencia de más de un operario. En este sentido se determina que:

- La realización de trabajos en expendedoras en la franja horaria de 20:00 a 08:00 se realizará con dos personas.
- Cuando se realicen labores de catenaria y se opere con el Unimog (camión bivial) el grupo de trabajo será de tres personas.

En materia de seguridad y salud laboral el trabajador tiene derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz y está obligado a observar cuantas medidas legales y reglamentarias en estas materias se hallen establecidas, así como cualquier otra que se vaya incorporando durante la vigencia del presente convenio.

La empresa facilitará una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral a todos los trabajadores que contrate, así como cuando se produzca algún cambio de puesto de trabajo por cualquier causa o sea necesario la implantación de una nueva técnica que pudiera ocasionar algún tipo de riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

**Art. 20 - Reconocimientos médicos.**

La empresa a través del servicio de prevención de riesgos laborales que en cada caso estuviera contratado, realizará el adecuado seguimiento de la vigilancia de la salud de los trabajadores. Para ello se realizarán las pruebas y controles necesarios a cada trabajador, incluyendo analíticas y los reconocimientos médicos, que deberán adaptarse tanto a las condiciones específicas de cada trabajador como a las características y los riesgos del puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

La vigilancia del estado de la salud de los trabajadores implica la realización de los siguientes tipos de reconocimientos:

Reconocimientos médicos periódicos, realizados con la periodicidad anual y según el protocolo médico aplicable a su puesto de trabajo.

Reconocimientos médicos de nuevas incorporaciones o después de la asignación de tareas con nuevos riesgos, con el fin de proteger al colectivo de trabajadores y evitar asignar trabajos a personas que no pueden desempeñarlos físicamente.

Dentro de estos reconocimientos anuales y en función de los protocolos médicos establecidos se podrá realizar la prueba de PSA para los hombres mayores de cuarenta (40) años que hayan dado su consentimiento; en el caso de las mujeres y de acuerdo a los protocolos médicos y una vez dado el consentimiento las pruebas serán las de prevención de anemias (Hierro y Transferrina) para todas y las de prevención de osteoporosis (LH y FSH) para las mujeres mayores de treinta y cinco (35) años.

El coste de estos reconocimientos correrá en todo caso a cargo de la empresa en su totalidad.

Los reconocimientos tendrán en todos los casos carácter obligatorio, debido a que se consideran imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con nuestra actividad, como es el caso de nuestros clientes.

Además del reconocimiento anual obligatorio, los trabajadores en los que existan razones para estimar que puedan tener alguna enfermedad infecto-contagiosa, o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la dirección o de su representante podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte del servicio que en cada momento tenga asignada la vigilancia de la salud informando de ello al Comité de Empresa.

Atendiendo a la actividad a la que se dedica la empresa, podrán realizarse de manera discrecional y aleatoria a todos los trabajadores controles preventivos, según protocolo elaborado al efecto, al objeto de determinar el consumo de alcohol, o el uso de drogas o sustancias prohibidas de cualquier tipo. Si en estos controles se detectara que el consumo de cualquier sustancia realizado por el trabajador supera el nivel establecido en la legislación vigente, ello determinaría la suspensión cautelar de las funciones del trabajador, estableciéndose la obligatoriedad de su tratamiento. La negativa a someterse a estos controles preventivos tendrá la consideración de falta muy grave por parte del trabajador.

La realización de cualquier tipo de reconocimiento o control se hará siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, tal y como se establezca en cada momento por la legislación vigente, debiendo ser informados de todos los resultados de cuantas pruebas se le realicen.

## CAPITULO VI - REGIMEN DE PERSONAL.

### **Art. 21 - Jubilación.**

Al objeto de favorecer la posible creación de empleo, se tendrá derecho a la pensión de jubilación, tanto ordinaria como anticipada o parcial, para todo el personal al alcanzar los requisitos establecidos legalmente (edad mínima y período de cotización), en la Ley General de la Seguridad Social vigente.

Al cumplir los sesenta y un años o con posterioridad a dicho momento y antes de cumplir los sesenta y cinco años, el trabajador, previa aceptación de la empresa podrá optar a la jubilación parcial establecida en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

### **Art. 22 - Excedencias**

El trabajador tendrá derecho a solicitar una excedencia en los términos y condiciones recogidos en la legislación laboral vigente (art. 46 ET). El plazo para solicitar la misma será, al menos, de treinta días naturales anteriores a la fecha de que sea efectiva.

Se acuerda igualmente que el trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria, por cualquier causa, por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de tratarse de una excedencia para el cuidado en los casos de enfermedad de padres, cónyuges, hijos o personas legalmente a su cargo la duración será la imprescindible y como máximo de tres meses debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto remita la ineludible necesidad. Esta circunstancia para el cuidado deberá acreditarse fehacientemente por parte del trabajador y tendrá un carácter especial en su consideración con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

El reingreso en la empresa deberá ser solicitado por el excedente mediante escrito dirigido a la empresa y con una antelación no inferior a treinta días naturales a la fecha de vencimiento de la excedencia, causando baja definitiva en la misma si no lo hace de acuerdo con estos requisitos.

Para cualquier tipo de excedencia se estará a los siguientes requisitos.

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- El tiempo máximo para disfrutar una excedencia no será superior a cinco años.
- Durante el disfrute de la excedencia no se acumulará antigüedad en la empresa.
- Agotado el primer período de excedencia, no podrá solicitarse una segunda excedencia hasta transcurridos cuatro años desde la anterior.
- La concesión de la excedencia podrá denegarse si ya lo estuviera disfrutando al menos un cinco (5) % del departamento y un ocho (8) % del total de la plantilla.

### **Art. 23 - Permisos y licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación que podrá ser a posteriori en los casos b y c, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince (15) días naturales por matrimonio del trabajador.
- b) Dos (2) días naturales por nacimiento de un hijo, adicionalmente disfrutará de los trece (13) días legalmente establecidos como licencia de paternidad.
- c) Tres (3) días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Tres (3) días naturales por accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y dos (2) días para los parientes hasta segundo grado de afinidad. Se entenderá enfermedad grave sólo las coronarias, así como aquellas en las que exista un riesgo evidente y manifiesto para la vida, y siempre que suponga ingreso hospitalario, estudiándose por parte de la empresa cualquier otro tipo de contingencia.
- e) Dos (2) días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un (1) día natural por traslado del domicilio habitual.

- g) Un (1) día por concurrencia a exámenes relacionados con estudios homologados oficiales, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate y que deberá de haber preavisado con quince (15) días de antelación.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo al artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas siempre que así se acuerde con la empresa. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- l) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- m) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de la jornada.
- n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce ( ) años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Con la finalidad de hacer compatible el derecho del trabajador a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral con respecto a la guarda legal, y debido a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, en relación al personal de la empresa que presta servicios en régimen de jornada a turnos, la concreción horaria se hará dentro de los diferentes turnos de mañana, tarde y noche recogidos en este convenio, y de lunes a domingo, tal y como se establece en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

A la hora de confeccionar el calendario anual, y debido a la complejidad por las especiales características del servicio que se presta, para hacer las peticiones de reducción de jornada para el personal del Departamento de Operaciones se fijan los siguientes periodos:

- Las peticiones recibidas antes del 15 de septiembre del año en curso, se incluirán en el calendario anual del siguiente año.
- Si las peticiones se recibieran antes del 30 de abril del año en curso, se incluirán sólo en los servicios de verano del mismo año. Para aplicar la reducción de jornada a los servicios de invierno habrá que esperar al 01 de enero del año siguiente, tal y como se describe en el punto anterior.

Todas estas peticiones quedarán reflejadas en el calendario anual correspondiente que se elaborará no más tarde del 30 de noviembre. Debido a la dificultad a la hora de crear los turnos y servicios y para el personal del departamento de operación y comercial se le asignará el servicio vacante más aproximado a su petición de reducción de jornada.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u organismo administrativo sanitario, y como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho (18) años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

- o) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En las circunstancias señaladas en los apartados b, c y d el número de días de licencia se incrementará en dos días naturales si el trabajador necesitara hacer un desplazamiento fuera de la isla de Tenerife. Igualmente se entiende que los días de licencia en estos tres supuestos se conceden a partir del día natural siguiente al que sucedió el hecho.

En el supuesto de parto, el período de licencia por maternidad será el legalmente establecido.

Los permisos contenidos en el presente artículo se disfrutarán de forma ininterrumpida y a partir del momento en que se produzca la causa que lo motive, sin que se pueda disfrutar en fechas posteriores.

Cualquier otro permiso por motivo distinto de los arriba señalados y siempre que no perjudique el servicio, deberá de solicitarse con quince (15) días de antelación y podrá ser autorizado por parte de la empresa en su concesión pero el disfrute del mismo no dará derecho a retribución ninguna.

En las ausencias y retrasos injustificados se descontará al trabajador el costo total a la empresa del tiempo dejado de trabajar con independencia de la sanción que en su caso proceda.

Se reconocen las parejas de hecho en los términos establecidos por la regulación específica hecha por la Comunidad Autónoma de Canarias, siendo necesario la inscripción en el registro oficial establecido al efecto de acuerdo a la ley 5/2003 de 6 de marzo y el decreto 60/2004 de 19 de Mayo.

#### **Art. 24 - Incapacidad temporal por contingencia común o profesional.**

Para que una contingencia común pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la empresa en un plazo máximo de veinticuatro horas desde el momento que se produjo la misma y acreditarla ante ella con la baja del médico del seguro obligatorio de enfermedad, como máximo antes de los tres días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tal requisito conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calidad de falta injustificada al trabajo, sin que tal calificación pueda ser enervada o desvirtuada por justificación posterior y fuera del tiempo y forma expresados.

Durante la situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de las contingencias de accidente laboral, la empresa complementará la prestación percibida de la seguridad social hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja hasta un máximo de dieciocho (18) meses. A efectos de período máximo de duración se computarán los de recaída y de observación. El mismo complemento, y por el mismo tiempo, se abonará en aquellos supuestos de enfermedad grave (cáncer, enfermedad cardíaca y hospitalización en UVI).

Se complementará también hasta el 100 % de la base reguladora y hasta seis meses las hospitalizaciones para intervención quirúrgica del trabajador, siendo necesario tener una antigüedad de seis meses en la empresa.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del servicio médico de la empresa que en cada caso tuviera asignada dicha competencia, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa, expresa o tácita, del trabajador de someterse a reconocimiento del servicio médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle se considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente. Mientras el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, de cualquier tipo, sólo podrá acudir al centro de trabajo para entregar el correspondiente parte de baja, confirmación o alta.

#### **Art. 25 - Anticipos.**

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que pueda exceder del importe total de su nómina del mes y la parte proporcional devengada de las pagas extraordinarias. Los anticipos podrán ser solicitados los días catorce y veintiuno de cada mes, se solicitarán cumplimentando el formulario elaborado al efecto. Se descontarán del recibo de la nómina del mes y/o de la paga extraordinaria que corresponda, dependiendo de la solicitud del interesado. Los mismos se harán efectivos mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador.

El trabajador no tendrá derechos a solicitar un nuevo anticipo hasta que no haya sido devuelto en su totalidad el anticipo anterior.

**Art. 26 - Suspensión del carnet de conducir.**

Al trabajador que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, se le retire el permiso de conducir por la autoridad gubernativa o judicial por un periodo inferior a seis meses y por tanto no pueda seguir ejerciendo su labor profesional en el puesto que la empresa le tenía asignado, serán ubicados durante este tiempo en otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional y percibiendo el mismo salario.

Quedan excluidos de este supuesto los casos de privación del permiso de conducción motivados por haber cometido una infracción dolosa, el consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas.

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

- Que la antigüedad del trabajador sea al menos de dos (2) años y que haya transcurrido al menos cinco (5) años desde que haya disfrutado igual beneficio.
- Que se encuentre en esta situación no más de un cinco (5) % del total de la plantilla de la empresa que realice su misma función.

**Art. 27 - Multas de tráfico.**

Las multas impuestas por la autoridad municipal, gubernativa o judicial al personal durante el desarrollo de su labor profesional y con vehículos de la empresa por infracción de las disposiciones del código de circulación, serán abonadas al cincuenta (50) % por la empresa y el trabajador, salvo reincidencia en un periodo no superior al año, que en este caso serán abonadas en su totalidad por el trabajador.

Serán responsabilidad de la empresa las multas y sanciones motivadas por carecer los vehículos de su propiedad de las autorizaciones previstas en las leyes de tráfico y por autorizar la conducción de vehículos que incumplan las condiciones técnicas que garantizan la seguridad vial.

La empresa se compromete a realizar los recursos en vía administrativa que procedan, ante la sanción y multa que se les impongan a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones.

Si las sanciones fueran confirmadas en la vía administrativa y la empresa no considerase proseguir en recurso contencioso administrativo, el trabajador podrá exigir que se siga tal recurso. Si la sentencia que resultare fuere confirmatoria de la sanción impuesta en vía administrativa, el trabajador abonará el cien (100) % de la multa y las costas que se hubieran generado.

Cuando las autoridades requieran de la empresa información relativa al trabajador denunciado, ésta remitirá comunicación de tal requerimiento al trabajador afectado en el plazo de veinticuatro horas.

La empresa se hará cargo de todos los gastos ocasionados en la defensa jurídica de sus trabajadores, cuando la necesiten como consecuencia del desempeño de sus obligaciones laborales.

## CAPITULO VII - REGIMEN DISCIPLINARIO.

### **Art. 28 - Faltas.**

Se establece un régimen disciplinario para todo el personal que tendrá como objetivos básicos:

- El mantenimiento de la disciplina laboral es aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la empresa y principio esencial de la ordenación técnica y organizativa de la misma.
- La garantía y defensa de los legítimos intereses de la empresa y del trabajador.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

### **1. Tipos de faltas.**

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

A) Se consideran **faltas leves** las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a quince minutos en el horario de entrada, cometida durante un periodo de treinta días.
2. Faltar una vez al trabajo sin justificar. Un retraso de más de quince minutos se considerarán comprendidos en este apartado siempre que se cometa en el período de un mes.
3. No notificar, sin que exista causa justificada de no hacerlo, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, y siempre y cuando la ausencia no haya ocasionado perjuicios en la organización del trabajo.
4. El abandono del servicio sin causa justificada antes de la finalización de la jornada laboral por un período de hasta quince minutos. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material siempre y cuando éste sea imputable al trabajador.
6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la adecuada prestación del servicio por parte de la empresa.
7. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.
8. La falta de uso de las prendas del uniforme y distintivos obligatorios, y/o el uso de las mismas en condiciones no dignas de presencia.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.
10. Las discusiones sobre asuntos propios o ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave según los casos.
11. El incumplimiento de los procedimientos establecidos al efecto por la empresa; si con el incumplimiento se pusiese en riesgo la seguridad de los clientes y/o trabajadores de la empresa será considerado como falta grave.

12. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la inactividad en el mismo de manera no repetida, así como la deficiente ejecución de los trabajos encomendados cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la empresa o los compañeros.
13. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.
14. El uso del uniforme de trabajo fuera del horario establecido.
15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
16. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

B) Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, inferiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días naturales.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días. Los retrasos de más de quince minutos se considerarán incluidos en este apartado.
3. El abandono de puesto de trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando por un período superior a quince minutos, y que motive un perjuicio notorio a la empresa, compañeros o clientes.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, así como las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo que provocasen notorio escándalo.
7. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros y terceros cuando no revistan especial gravedad.
8. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
10. Fumar en zonas no autorizadas.
11. La alegación de causas falsas para la concesión de licencias y permisos.
12. Cualquier incumplimiento de las normas sobre la notificación de accidentes e incidencias.
13. Infringir las normas de circulación establecidas al efecto y publicadas, especialmente los límites de velocidad y el respeto a la señalización. El hacerlo de forma manifiesta será considerado como falta muy grave.
14. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

15. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para los clientes, para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones y vehículos, podrá ser considerada como muy grave.
16. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para uso propio.
17. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
18. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
19. El encubrimiento del autor o autores de una falta grave.
20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
21. La permuta de turnos, servicios y puestos, sin la autorización de los mandos correspondientes, cuando, aún quedando ocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para la Empresa. Se entenderá que la falta es cometida por las personas implicadas en dicha permuta.

C) Se considerarán faltas **muy graves** las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. El trabajo para otra actividad por cuenta propia o ajena que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, repuestos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, vehículos, instalaciones, edificios, enseres, archivos electrónicos y documentos de la empresa.
5. La introducción en las zonas de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas, instalaciones y vehículos.
6. La condena judicial por cualquier delito que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a dos años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La embriaguez habitual, entendiéndose por tal la que sea repetitiva en el plazo de tres meses, así como el conducir en estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia y el de los documentos y archivos, tanto escritos como electrónicos, reservados de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
9. La simulación de accidente o enfermedad.
10. La negativa a someterse a los reconocimientos médicos que procedan legalmente.
11. El encubrimiento del autor o autores de una falta muy grave.
12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y a terceros.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, así como las agresiones físicas entre compañeros en la jornada de trabajo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
17. El abuso manifiesto de autoridad con menosprecio a la integridad personal del trabajador por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
18. El acoso sexual o psicológico, entendiéndose por tal una conducta de tal naturaleza, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
20. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

#### **Art. 29 - Sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que será oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

#### **A) Sanciones Máximas**

Las sanciones que la empresa pueda aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por faltas leves. Amonestación privada por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no inferior a dos años.
- Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento veinte días, inhabilitación para el ascenso por periodo no inferior a cuatro años, despido disciplinario.

**B) Circunstancias agravantes y atenuantes.**

Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

- La premeditación.
- El uso de armas en riñas y agresiones.
- Ostentar cargo de jefatura, mando o dirección.
- La reiteración en una misma falta.

Las circunstancias atenuantes son las siguientes:

- Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
- No haber tenido la intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.
- 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 excusas o explicaciones en el caso de riñas, agresiones, insultos, insubordinaciones o malos tratos, respecto a los mandos, compañeros y clientes de la Empresa.
- No haber sido objeto de sanciones por faltas leves o graves durante los tres últimos años de servicio activo, y en el caso de las faltas muy graves durante los últimos cinco años.

**C) Prescripción.**

La facultad de la empresa para sancionar las faltas cometidas por los trabajadores prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las faltas muy graves a los 60 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.

Las sanciones se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda presentar indicios de delito.

**CAPITULO VIII - TRABAJO Y RETRIBUCION.****Art. 30 - Salario base.**

Se fija el salario base para el periodo 2015 () para cada grupo profesional según la tabla del Anexo I

**Art. 31- Plus de antigüedad.**

El personal percibirá unos aumentos periódicos conforme a sus años de servicio en la empresa y a partir del mes siguiente a aquel en que efectivamente se cumpla de acuerdo a los siguientes porcentajes. Se fija un plus de antigüedad que se calcula aplicando los siguientes porcentajes al salario base de todas las pagas a percibir incluyendo las dos extraordinarias:

- |                         |     |
|-------------------------|-----|
| • 2 años de antigüedad  | 2%  |
| • 5 años de antigüedad  | 5%  |
| • 10 años de antigüedad | 10% |
| • 15 años de antigüedad | 15% |
| • 20 años de antigüedad | 20% |
| • 25 años de antigüedad | 25% |

El abono de este concepto se recibirá en las doce mensualidades así como en las dos pagas extraordinarias.

**Art. 32 - Plus de transporte.**

Todos los trabajadores percibirán la cantidad de 98,15 € en el año 2015, 99,62 € en el año 2016 y 100,12 € a partir del año 2017 en concepto de transporte que se abonarán en doce mensualidades.

**Art. 33 - Complemento de puesto de trabajo.**

Cada trabajador en función del puesto de trabajo que desempeña en la empresa, percibirá un complemento que se sumará al resto de conceptos salariales de acuerdo a la tabla que figura en el Anexo II, salvo el nivel G para el que su complemento irá reflejado en cada contrato.

**Art. 34 - Plus de nocturnidad.**

Se abonará un plus de nocturnidad a aquel trabajador que realice su actividad entre las 22:00 y las 6:00 horas independientemente de la duración.

Dicho plus horario será de 3,13 € por hora independientemente de su grupo profesional en el año 2015, 3,18 € en el año 2016 y 3,19 € a partir del año 2017.

La fracción de hora con este plus será por cuartos de hora, redondeando por exceso toda fracción que supere los quince minutos al cuarto siguiente.

**Art. 35 - Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactadas en este convenio colectivo, siempre que su realización haya sido previamente solicitada y autorizada expresamente por la empresa. La aceptación será voluntaria por parte del trabajador salvo en los supuestos de realización obligatoria previstos en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo.

Las partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias circunstanciales, pues comparten el objetivo de tender a su supresión. El número de horas extraordinarias no podrá superar las ochenta al año por trabajador.

A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:

- Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que por razones de servicio y de seguridad no debe quedar desocupado.
- Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones y vehículos que tengan carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del veinticinco (25) % sobre una hora normal para las horas extras diurnas en días laborables y del cincuenta (50) % para las realizadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana o en domingos y festivos. El cálculo de una hora normal será el resultado de dividir el salario base anual correspondiente a ese grupo profesional entre el número de horas anuales según convenio o legalmente establecida.

La fracción de hora extra será por cuartos de hora, redondeando por exceso toda fracción que supere los quince minutos al cuarto siguiente.

Para el personal que desarrolla su labor en departamentos donde no sea de aplicación el sistema de turnos, el trabajo en sábados, domingos y festivos tendrán la consideración de horas extraordinarias y se llevará a cabo siempre por necesidades de la empresa.

Se considera que el personal sujeto a diferentes turnos tiene incluido en su salario base el trabajo en fines de semana y festivos.

Tendrán la consideración de festivos locales los designados para el municipio de Santa Cruz de Tenerife.

En aras de garantizar la prestación del servicio público, la empresa podrá llamar a un trabajador a realizar el servicio, durante su descanso, de forma obligatoria y rotativa siempre que no haya voluntarios para cubrir el mismo; la retribución de los mismos será como horas extraordinarias. Si el llamamiento fuese con menos de veinticuatro (24) horas de antelación a la realización del mismo, además se compensará con un día de descanso adicional.

Los servicios especiales serán realizados en primer lugar con personal voluntario, y a falta de ello, de forma obligatoria rotativa entre todo el personal afectado abonándose los mismos como horas extraordinarias. La compensación por la realización de dichos servicios será de 120 € para los servicios del día 25 de diciembre completo, 31 de diciembre noche, 1 y 6 de enero completo.

El día 24 de Diciembre la última salida de los terminales para un recorrido completo será a las 20:30 horas. El inicio del recorrido desde cada uno de los terminales correspondiente a los servicios del día 25 de Diciembre y 6 de Enero será a las 08:00 horas y la frecuencia propia de un festivo para el día 01 de Enero será también de las 08:00 horas después de haberse prestado el servicio nocturno el día 31 de Diciembre.

En los servicios especiales de Carnaval se abonará la cantidad de un día normal de trabajo (resultante de dividir su salario mensual entre 30 días), más las horas extras que se realicen.

#### **Art. 36 - Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, la de verano y la de navidad. Su abono será el quince (15) de junio para la primera y el quince (15) de diciembre para la segunda, si estos días coincidieran con domingo se realizará el día laborable anterior.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias reglamentarias, será la suma del valor mensual del salario base más la antigüedad y el complemento del puesto de trabajo.

El devengo será anual y a efectos de cálculo de aquellos trabajadores que no hayan permanecido el año completo, la fecha de devengo será del dieciséis (16) de junio al quince (15) de junio del año siguiente para la paga de verano y del uno (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre para la paga de navidad.

#### **Art. 37 - Paga de productividad.**

Se establece un incentivo a la productividad de acuerdo a las evaluaciones que deberán realizar todos los departamentos por un importe total de hasta un 3 % del salario bruto anual del propio departamento. La asignación para cada trabajador podrá variar entre un 0 % y un 6% de su salario bruto anual sin que se pueda superar el importe del departamento.

Los criterios de evaluación serán mayoritariamente objetivos (un mínimo de un setenta y cinco por ciento) y serán conocidos al inicio del semestre. Cada uno de los trabajadores, a título individual recibirá, los resultados de su evaluación, una vez que se haya abonado en la nómina correspondiente.

El abono de esta paga se fraccionará en dos períodos, para ello se hará una evaluación de Enero a Junio y otra de Julio a Diciembre, siendo las fechas de abono los meses de Septiembre y Marzo respectivamente.

**Art. 38 – Complemento de calidad del servicio.**

Cada trabajador en función de su puesto de trabajo, percibirá mensualmente un complemento como garantía de la calidad y efectiva realización del servicio, todo ello de acuerdo al nivel de cumplimiento del pago por disponibilidad definido en el contrato existente entre Metropolitano de Tenerife y el Cabildo Insular. La liquidación de este complemento se hará de manera mensual, pero para su cálculo se tendrá en cuenta el resultado ya auditado del semestre anterior.

El nivel de cumplimiento del pago por disponibilidad se determina por una auditoría externa dos veces al año y con un resultado numérico final. Este dato se comunicará al comité de empresa para su conocimiento y será el que se tomará como referencia. El importe base a abonar como complemento corresponderá a un cumplimiento del 100% del pago por disponibilidad. En caso de que el grado de cumplimiento sea inferior, los porcentajes se reducirán proporcionalmente.

Se establece que este complemento sea equivalente a un 4,5% de los conceptos fijos del salario mensual de cada trabajador. Este porcentaje se alcanzará con un incremento escalonado del 2,5% para el año 2015; del 1,5% para el año 2016, que supone un 4% (2,5% en 2015 más 1,5% en 2016); y del 0,5% para el año 2017, que supone alcanzar el 4,5% total (2,5% en 2015, más 1,5% en 2016 y más 0,5% en 2017), siempre para un cumplimiento del 100%.

**Art. 39 - Dietas.**

Las dietas tienen el carácter de compensación de gastos y por lo tanto no tendrán en ningún caso la consideración legal de salario.

La empresa, y para los trabajadores encuadrados en los grupos A, B, C, D y E, asumirá los gastos ocasionados como consecuencia de los desplazamientos que se deban de realizar fuera de la isla y de acuerdo a las siguientes directrices.

1. En los viajes en barco, tren y avión abonará el importe de los billetes en clase turista, siendo su abono realizado de forma directa por la empresa.
2. Por desplazamientos a la península u otras islas se percibirá el importe de 140 € diarios siempre que se pernocte en el lugar de destino; en el supuesto de realizarse al extranjero la cantidad diaria será de 200 €. Se entiende que con esta cantidad se abonan las sumas correspondientes a gastos de hotel, desayuno, almuerzo, cena y/o varios siendo la distribución de la siguiente forma:
  - 60 % hotel
  - 5% desayuno
  - 15% almuerzo.
  - 15% cena.
  - 5% varios.

En el supuesto de que la empresa asumiera de forma directa y con carácter previo algún tipo de gasto de los señalados anteriormente, se deducirá de la dieta diaria el importe correspondiente a esos conceptos, la misma deducción se hará si no fuese necesario el alojamiento del trabajador.

No corresponderá el abono de cena cuando la llegada a la isla sea anterior a las 22:00 horas.

Los desplazamientos en coche propio se efectuarán sólo cuando se de autorización expresa por el responsable y se abonarán a razón de 0,18 € por kilómetro.

El trabajador tendrá derecho a solicitar un anticipo por la totalidad de la dieta que le corresponda en función de número de días de viaje, debiendo presentar la liquidación de los gastos del viaje en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la finalización del mismo. Para el personal de los otros grupos distintos a los indicados se abonarán los gastos incluidos en la liquidación.

**Art. 40 - Días de pago de salario.**

La empresa, transferirá los haberes del personal a la cuenta bancaria que estos hubieran designado el antepenúltimo día laborable del mes devengado. Aquellas circunstancias que por haberse producido en estos días significasen una modificación en el importe a percibir se regularizarán en la nómina del mes siguiente tanto en un sentido como en otro.

**CAPITULO IX - PRESTACIONES SOCIALES.**

**Art. 41 - Seguro de vida e invalidez y seguro médico.**

La empresa gestionará a su cargo y en beneficio de todo el personal de su plantilla la suscripción de una póliza de seguro de vida y accidentes para cubrir, por los importes que se indican, los siguientes riesgos que comporten la extinción de la relación laboral:

- \* Fallecimiento antes de la edad de jubilación.
- \* Invalidez Permanente Total para el trabajo habitual.
- \* Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez.

1º) Con una cobertura de 30.663,36 € (Treinta mil seiscientos sesenta y tres euros con treinta y seis céntimos), quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de causas naturales o accidentes extra laborales.

2º) Con una cobertura de 61.326,72 € (Sesenta y un mil trescientos veintiséis euros con setenta y dos céntimos) quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de accidentes laborales; con inclusión entre estos de los ocurridos "in itinere", así como en desplazamientos por cualquier medio de transporte para efectuar trabajos de la empresa en cualquiera de sus centros, asistencia a cursos de formación, congresos y en general, todo aquel desplazamiento que haya señalado la empresa.

Los beneficiarios del seguro serán:

- a) En caso de invalidez, el propio asegurado.
- b) En caso de fallecimiento, los que el asegurado haya comunicado a la empresa y, en su defecto sus herederos legales. Los beneficiarios designados inicialmente podrán ser cambiados en todo momento a petición del asegurado mediante escrito dirigido a la empresa.

El seguro a que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa y cesará por cualquiera de las siguientes causas:

- 1.) Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios.
- 2.) Por invalidez y cobro por el propio interesado.

3.) Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre empresa y el trabajador, sin que por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Igualmente la empresa asumirá el gasto de la contratación de un seguro médico privado para los trabajadores mientras estuviesen en activo.

**Art. 42 - Carnet de viaje.**

Tendrán derecho al carnet gratuito de viaje, que da derecho al uso del transporte público de la empresa, todos los trabajadores de la misma con contrato en vigor. Igualmente se entregarán a cada trabajador el equivalente a trescientos sesenta (360) € anuales en bonos de transporte de libre circulación.

**CAPITULO X - RELACIONES SINDICALES.**

**Art. 43 - Participación de los trabajadores.**

Los trabajadores tendrán su representación en la empresa de acuerdo a lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de su no afiliación o la renuncia a la misma.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato, con los derechos y obligaciones que por ley les correspondan.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

La empresa a requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, procederá a deducir de la nómina mensual, mediante autorización firmada por el trabajador, la cuota sindical. Dicha autorización deberá señalar la cuantía de la cuota y el sindicato al que deberá ser transferida, para lo cual también se hará constar el número de cuenta corriente que corresponda. El trabajador que desee dejar sin efecto la deducción autorizada deberá notificarlo a la empresa.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en los centros con 50 o más de ellos, para la defensa de sus intereses. Su composición será la fijada legalmente y en todo caso la siguiente: De 50 a 100 trabajadores, cinco; y de 101 a 250 trabajadores, nueve.

El comité de empresa se podrá reunir al menos una vez al mes con una representación de la dirección -cuya representación de la dirección así mismo lo hará trimestralmente con los delegados de personal en los centros de trabajo donde no exista comité- para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse, debiendo de existir una petición previa junto con un orden del día de los asuntos a tratar; y en cuyas reuniones podrán recabar y recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de su producción y ventas, programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa; modelos de contratos que se utilicen, así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral; sanciones por faltas muy graves; absentismo, sus causas; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; estudios del medio ambiente y mecanismos de prevención que se utilicen de acuerdo a un orden del día que previamente se haya comunicado entre las partes.

El comité de empresa deberá emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones que ésta adopte sobre: reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Igualmente deberá emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Estos informes deberán ser cumplimentados por el comité de empresa en el plazo máximo de quince días. En caso contrario se entenderán por emitidos y favorables.

Anualmente el comité de empresa deberá conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios de la empresa y en las mismas condiciones que a éstos.

El comité de empresa igualmente ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, seguridad social y empleo; control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo; y colaborará con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren, de acuerdo con lo pactado en convenio, el mantenimiento y el incremento de la productividad.

De acuerdo a lo dispuesto en materia de reuniones en la normativa legal vigente, el comité de empresa podrá informar a sus representados de todo cuanto, directa o indirectamente, pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

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

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.
- Expresar colegiadamente sus opiniones en materia de su representación; pudiendo publicar y distribuir, previa comunicación a la dirección y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.
- Disponer de un crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

Las centrales sindicales con representación en el comité de empresa, podrán acumular, en todo o en parte y en cómputo anual, el crédito de horas de que dispongan sus representantes en el comité de empresa, en uno de sus miembros. Tal acumulación podrá desarrollarse por un centro de trabajo o por varios centros de trabajo según lo estimen las centrales sindicales afectadas. Por el contrario, el cómputo de las propias horas no será en absoluto acumulable; si bien para la asistencia a reuniones o congresos sindicales para los que el representante sindical hubiese sido debidamente convocado, podrá saldar el tiempo que de más se utilice con cargo a las horas de disfrute inmediato que le correspondan.

La utilización del crédito horario de horas sindicales se efectuará previo aviso y justificación a la empresa.

Las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa y los delegados de personal dispondrán de un tablón de anuncios para la información sindical y laboral en cada centro de trabajo.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

#### **Primera:**

Se creará una Comisión Paritaria al objeto de resolver las dudas e interpretaciones del acuerdo compuesta por un máximo de seis (6) personas, tres (3) en representación de la empresa y tres (3) de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría absoluta de cada una de las partes y, aquellos que sean de interpretación, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido el plazo de veinticinco días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

La Comisión Paritaria podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

Tras la resolución de la Comisión Paritaria o, si no se ha podido emitir el oportuno dictamen, quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.

#### **Segunda:**

Los conceptos de salario base y complemento de puesto de trabajo, se mantendrán inalterables en su importe durante la vigencia de este convenio.

**Tercera:**

Para todos aquellos trabajadores que tuviesen hijos con discapacidad (reconocida por la Consejería correspondiente del Gobierno de Canarias) y estuviesen a su cargo se abonará un importe mensual de ( ) 94,28 € por familia en el año 2015, 95,69 € en el año 2016 y 96,17 € a partir del año 2017..

**Cuarta:**

Para todos aquellos trabajadores con hijos menores y estuviesen a su cargo se abonará un importe mensual de 52,38 € en el año 2015 por familia, hasta que cumplan los tres años de edad, momento en que se dejará de percibir esta cantidad. En el año 2016, la cantidad será de 53,17 € y a partir del año 2017 de 53,43 €.

**Quinta:**

Para el personal que trabaja en las oficinas comerciales y por los días efectivos en dichas oficinas se les abonará la cantidad de 1,26 € en concepto de quebranto de moneda en el año 2015, 1,27 € en el año 2016 y 1,28 € a partir del año 2017.

**Sexta:**

En aras de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres todo el contenido del convenio colectivo es igual para ambos sexos.

**Anexo I.**

Clasificación de Grupos Profesionales por niveles y subniveles.

<b>Nivel F</b>	<b>Subnivel</b>
Responsable de Calidad/Seguridad	F 1
Responsable de Comunicación y Relaciones Públicas	F 2
Responsable de Estudios y Marketing	F 2
Responsable de Instalaciones Fijas	F 2
Responsable de Material Móvil	F 2
Arquitecto	F 2
Responsable de PCC	F 3
Responsable de Formación	F 3
<b>Nivel E</b>	<b>Subnivel</b>
Responsable de Línea	E 1
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	E 1
Abogado	E 1
Adjunto Responsable del PCC	E 1
Economista	E 1
Responsable de Contabilidad	E 1
Jefe de Equipo ( Coordinador)	E 2
Jefe de Taller ( Coordinador)	E 3
Responsable de Turno Comercial	E 4
Responsable de Administración de Personal	E 4
<b>Nivel D</b>	<b>Subnivel</b>
Técnico de Métodos	D 1
Técnico de Planificación y Métodos	D 1
Contable	D 1
Técnico de Selección	D 2

<b>Nivel C</b>	<b>Subnivel</b>
Regulador	C 2
Técnico de Mantenimiento	C 3
<b>Nivel B</b>	<b>Subnivel</b>
Delineante	B 1
Secretaria	B 1
Conductor	B 2
Técnico de Formación	B 3
Agente de Almacén	B 3
Auxiliar Contable	B 3
Administrativo	B 3
<b>Nivel A</b>	<b>Subnivel</b>
Agentes de Fiscalización y Ventas	A 1
Recepcionista – Telefonista	A 1
Agente de Información (Señalética)	A 2
Gestor de Sanciones	A 3
Auxiliar Administrativo	A 3
Ordenanza	A 3
Ayudantes en general	A 3

**Anexo I Bis.**

Nivel Salarial y Salario Base.

<b>Nivel Salarial</b>	<b>2015 -2016-2017</b>
Nivel F	1.982,37 €
Nivel E	1.589,05 €
Nivel D	1.503,53 €
Nivel C	1.366,72 €
Nivel B	1.252,72 €
Nivel A	1.093,12 €

**Anexo II.**

Complemento Puesto de Trabajo.

<b>Subnivel</b>	<b>2015 -2016-2017</b>
F 1	591,27 €
F 2	349,83 €
F 3	108,40 €
E 1	421,24 €
E 2	340,77 €
E 3	260,29 €
E 4	99,34 €
D 1	345,81 €
D 2	265,33 €
D 3	184,86 €
C 1	321,67 €
C 2	241,18 €
C 3	160,71 €
B 1	355,19 €
B 2	194,25 €
B 3	113,76 €
A 1	273,39 €
A 2	182,91 €
A 3	112,42 €