

INDICE:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES INTERURBANOS DE TENERIFE, S.A.U. ...	8
CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.	8
Artículo 1.- Ámbitos territorial, funcional y temporal.....	8
Artículo 2.- Denuncia, prórroga y actualización del convenio.....	8
Artículo 3.- Carácter de lo pactado.	9
Artículo 4.- Principios de organización.....	9
Artículo 5.- Normas supletorias.....	10
CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PLANTILLA MÍNIMA, ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO.	10
Artículo 6.- Clasificación profesional.....	10
6.1.Áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.....	10
6.2.Grupo profesional 1: Técnicos/as Superiores.....	11
6.3.Grupo profesional 2: Mandos Superiores.	11
6.4.Grupo profesional 3: Mandos Intermedios.....	12
6.5. Grupo profesional 4: Personal Cualificado.....	12
6.6. Grupo profesional 5: Personal Auxiliar.....	13
6.7. Modificación de los grupos profesionales.....	13
6.8. Reclamaciones en materia de clasificación profesional.	14
Artículo 7.- Trabajos de distinto grupo profesional o nivel retributivo.....	14
7.1.Grupo profesional superior o categoría profesional del mismo grupo y nivel retributivo superior.	14
7.2.Grupo profesional inferior o categoría profesional del mismo grupo y nivel retributivo inferior.....	14
7.3.Reglas comunes e información.....	15
Artículo 8.- Plantilla minima y escalafón.....	15
8.1.Plantilla minima.	15
8.2.Plantilla minima de conductores y conductoras-perceptores.	15
8.3.Escalafón.....	16
Artículo 9.- Ingreso y Baja en la empresa.	16
Artículo 10.- Formación.....	17
10.1. Plan de formación	17
10.2. Curso CAP.....	18

10.3. Formación para la promoción interna.	19
Artículo 11.- Promoción interna.	19
CAPÍTULO III. LICENCIAS, EXCEDENCIAS	21
Artículo 12.- Licencias.	21
12.1. Licencias con sueldo.	21
12.3. Licencias sin sueldo	24
12.4. Asuntos propios	24
12.5. Norma supletoria:	24
Artículo 13. Excedencias.	24
CAPITULO IV. ASIGNACIÓN Y MOVILIDAD ENTRE CENTROS DE TRABAJO Y ASIGNACION DE LÍNEAS	26
Artículo 14.- Definiciones de la situaciones del personal distintas al régimen general:	26
Artículo 15.- Asignacion y cambio de centro de trabajo.	27
15.1. Centros de trabajo y zonas geográficas:	27
15.2. Procedimiento para la asignación y cambio de centro de trabajo de CP en situación de Personal de Incidencias.	28
15.3. Concurso de traslados.	28
15.4. Nuevas contrataciones de personal.	29
15.5. Cambio temporal de CP adscritos a un centro de trabajo.	29
15.6. Viajes de servicio.	30
15.7. Resto del personal del área de movimiento:	30
15.8. Personal del área de taller.	31
Artículo 16. Asignación y cambios de servicios, líneas y horarios.	31
16.1. Asignación de servicios, líneas y horarios.	31
16.2. Cambios voluntarios de días de trabajo, servicios, líneas y horarios:	32
CAPITULO V. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES	33
Artículo 17.- Jornada.	33
17.1. Conductores y conductoras-perceptores:	33
17.2. Jornada de Jefes/as de Tráfico y Estación, Operadores/as SAE e Inspectores/as.	42
17.3. Régimen de trabajo de expendedores y encargados.	43
17.4. Jornada del personal de Taller	43
17.5. Jornada del personal del área de administración:	45
17.6. Jornada de instructores.	45

17.7. Jornada y horario de trabajo de gestores de recaudación.	46
17.8. Acumulación de descansos.	46
Artículo 18.- Vacaciones	46
18.1. Régimen general.....	46
18.2. Personal del área de movimiento.....	48
18.3. Descanso del personal de relevo de vacaciones.	51
18.4. Personal del centro Santa Cruz "0"	51
18.5. Costa Adeje.....	53
18.6. Descanso del personal de relevo de vacaciones de los centros de Icod de los Vinos y Buenavista del Norte.	54
18.7. Personal del área de administración.	54
18.8. Personal de taller.....	54
CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS.	54
Artículo 19. Faltas y sanciones.	54
19.1. Procedimiento sancionador.	54
19.2. Faltas y sanciones.	55
Artículo 20.- Procedimiento de protección y salvaguarda.	57
20.1. Procedimiento de protección y salvaguarda.....	57
20.2. Multas.	57
20.3. Retirada de carnet y limitaciones en la conducción	59
20.4. Protección jurídica.....	60
CAPÍTULO VII. ROPA DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	60
Artículo 21.- Uniformes y prendas de protección.	60
21.1. Uniformes y prendas de protección.....	60
21.2. Personal de movimiento.	61
21.3. Personal de talleres.	61
21.4. Personal administrativo.	61
Artículo 22.- Seguridad y salud en el trabajo.	62
22.1. Disposición general:	62
22.2. Enfermedades profesionales y listado de enfermedades.	62
22.3. Seguridad a los conductores y conductoras.	62
CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHOS SOCIALES	63

Artículo 23.- Incapacidad temporal.....	63
23.1.Incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.	63
23.2.Prestaciones complementarias del servicio médico.....	64
Artículo 24.- Incapacidad y muerte.....	64
Artículo 25.- Ayudas por natalidad y nupcialidad.....	65
Artículo 26.- Orfandad absoluta.....	65
Artículo 27.- Fondo de ayudas para estudios.....	65
Artículo 28.- Fondo de actividades y ayudas sociales.....	66
28.1.Fondos de actividades.....	66
28.2.Fondos de ayudas sociales.....	67
28.3.Asistencia mutua.....	67
28.4. Fondo social trimestral en los casos de incapacidad temporal.....	68
Artículo 29.- Fomento del transporte público.....	68
Artículo 30.- Anticipos y facilidades crediticias.....	69
30.1.Anticipos a cuenta:.....	69
30.2. Anticipos sobre trabajo realizado.....	70
Artículo 31.- Jubilaciones.....	70
CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES, COMITÉ INTERCENTROS, COMISIÓN PARITARIA Y COMISIONES SECTORIALES.....	71
Artículo 32.- Derecho de información y participación.....	71
Artículo 33.- Derechos sindicales.....	72
33.1.Órganos y derechos sindicales.....	72
33.2.Secciones sindicales.....	72
33.3.Funciones de los delegados sindicales:.....	73
33.4.Cuota sindical.....	74
33.5.Excedencia.....	74
33.6.Órganos de representación unitaria de los trabajadores: del comité de empresa. ...	74
33.7.Participación en el Consejo de Administración de la empresa:.....	75
Artículo 34. Órganos de representación unitaria de los trabajadores: Comisiones de Administración del Convenio.....	76
34.1.Comisión de Servicios:.....	77
34.2.Comisión de faltas y sanciones:.....	77
34.3.Comisión de Talleres:.....	77

34.4.Comisión del Fondo de Ayuda al estudio:	78
34.5.Comisión del Fondo de actividades:	78
34.6.Comisión de Vacaciones de Administración:	78
34.7.Órganos de representación unitaria de los trabajadores: COMITÉ INTERCENTROS...78	
34.8.Garantías de los representantes legales y sindicales:	79
34.9.Circunscripciones electorales:	81
34.10.Colegios electorales.	81
34.11.Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.	82
CAPÍTULO X. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.....	83
ARTÍCULO 35.- Retribuciones básicas por grupos profesionales.....	83
35.1. Salario base:.....	83
35.2. Antigüedad:	83
35.3. Plus de convenio.....	84
35.4. Complemento del grupo profesional (anterior complemento del puesto de trabajo)	84
ARTÍCULO 36.- Pagas Extraordinarias.	84
ARTÍCULO 37. Complementos salariales por categoría profesional, puesto de trabajo, personal y por el desempeño de actividades específicas.	85
37.1. Complemento de categoría profesional (anterior incentivos acuerdo 2002)	85
37.2.Complemento del Puesto de Trabajo.....	85
37.3.Complemento Específico (CP).	86
37.4.Complemento Personal.	86
37.5. Complemento por trabajo nocturno	86
37.6.Plus de turnicidad.....	87
37.7. Prima de desempeño.	87
37.8. Complemento de actualización retributiva.	88
37.9. Plus compensatorio.....	88
ARTÍCULO 38. Complementos salariales por calidad y cantidad de trabajo.....	88
38.1.Plus de viajero:	88
38.2.Plus de productividad:.....	88
38.3.Fiestas no recuperables (FNR).	89
38.4.Descansos no disfrutados (DND).	89
38.5.Festivos Trabajados. (FT).....	89

38.6.Día Verde (DV)	90
38.7.Guardía de Taller	90
38.8.Plus de Toma y Deje	90
38.9.Horas extraordinarias (HE).....	90
38.10.Día CAP/ Reconocimiento médico (DC)	90
38.11.Plus de movimiento de guagua	90
38.12.Fijos a turno Partido.....	91
38.13.Servicios especiales.....	91
38.14.Exceso de servicio diario.....	91
38.15. Descansos en jornada continuada.....	91
ARTÍCULO 39. Complementos salariales compensatorios.	91
39.1.Quebranto de moneda.....	91
39.2 .Bolsa de Vacaciones	92
39.3.Cambio forzoso de Zona	92
39.4. Plus de distancia (PD).....	92
39.5 .Derechos consolidados por el personal urbano de Santa Cruz en la unificación del convenio (Mochila)	92
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL DEL SERVICIO URBANO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	93
Disposición Específica primera. Sobre condiciones retributivas del personal del servicio urbano de Santa Cruz.....	93
Disposición Específica segunda. Sobre subrogación del personal del servicio urbano de Santa Cruz de Tenerife.	93
Disposición Específica tercera. Sobre centro de trabajo del servicio urbano de Santa Cruz de Tenerife.....	94
DISPOSICIONES ADICIONALES:.....	95
Disposición adicional primera. - Parejas de hecho.....	95
Disposición adicional segunda. - Plan de igualdad.	96
Disposición adicional tercera. -Acuerdo sobre absentismo laboral.	96
Disposición adicional cuarta. - Premio por jubilación.....	96
Disposición adicional quinta. - Responsabilidad funcional.	96
Disposición adicional sexta. - Contratación temporal.....	96
Disposición adicional séptima. - Derechos personales del personal de atención al público en la Estación de Costa Adeje.....	99

Disposición adicional octava. Conductoras-perceptoras en estado de gestación.....	99
Disposición adicional novena. – Acoso en el trabajo.	99
Disposición adicional décima. - Mejoras sociales.	101
Disposición adicional décimoprimera. - Fondo de ayuda social.	101
Disposición adicional décimosegunda. – Bolsa de festivos ERTE 2012-2016.....	101
Disposición adicional décimotercera. - Aparcamientos en Cuevas Blancas.	102
Disposición adicional décimocuarta. Protección en supuestos de IT.....	102
Disposición adicional décimoquinta. Regulación de la jornada irregular y cumplimiento de las disposiciones legales de derecho necesario absoluto.	102
Disposición adicional décimosexta. Comisión de Igualdad.	103
Disposición adicional décimoseptima. Protocolo de Protección de la Integridad y Dignidad de las personas en el ámbito laboral de TITSA.	103
DISPOSICIONES TRANSITORIAS:	103
Disposición transitoria primera. Modificación de la condición mas beneficiosa sobre el deslizamiento de horario a partir de la entrada en vigor del presente convenio.	103
Disposición transitoria segunda. Reclasificación profesional y respeto de las condiciones al personal afectado.	103
Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio de asignación de los turnos partidos.	105
Disposición transitoria cuarta. Cambios en la clasificación profesional y sistema retributivo.	105
Disposición transitoria quinta. Entrada en vigor Capítulo V y artículo 28.4 del Fondo social.	106
Disposición transitoria sexta. Derecho preferente del personal de relevo nocturno de los centros de trabajo Santa Cruz 0 y 1 y La Laguna.	106
ANEXO I. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	107

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES INTERURBANOS DE TENERIFE, S.A.U.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbitos territorial, funcional y temporal.

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios por cuenta, dependencia y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa Transportes Interurbanos de Tenerife, S.A.U. (TITSA), en cualquier modalidad de transporte de viajeros por carretera en la Isla de Tenerife o con origen y destino en la misma.

Queda excluido del ámbito de aplicación de los capítulos IX y X del presente convenio colectivo, el personal de Alta Dirección y los integrantes del Comité de Dirección de TITSA, cuyas retribuciones se regirán por las estipulaciones de sus contratos, que deberán respetar los límites establecidos legalmente y en las disposiciones de aplicación al sector público insular aprobadas por el Cabildo Insular de Tenerife.

El Convenio tendrá duración desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

A los efectos del convenio, se denominará trabajador o trabajadores a los hombres y mujeres que estén vinculados por la relación de dependencia y ajenidad indicadas en el párrafo primero. En particular, la categoría profesional de conductores y conductoras perceptoras por su reiteración en el texto se abreviará como "CP" y, en general, a las categorías profesionales empleadas en el encuadramiento profesional, están referidas a los hombres y mujeres que desempeñen las funciones descritas.

Artículo 2.- Denuncia, prórroga y actualización del convenio.

2.1.- Como norma de carácter general, la denuncia para la revisión o sustitución total del Convenio Colectivo se realizará en el plazo que a tal fin determine la legislación vigente y, en su defecto, con al menos tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

La comisión negociadora se deberá constituir en el plazo máximo de quince días desde la denuncia y deberá concertar el calendario de negociación.

En el supuesto de ser denunciado, continuarán en vigor la totalidad de las estipulaciones pactadas, hasta la entrada en vigor del convenio colectivo que lo sustituya.

2.2.- En el supuesto de que no se procediese a su denuncia por cualquiera de las partes contratantes dentro del plazo señalado en el número anterior, el presente convenio se mantendrá prorrogado tácita y automáticamente en todas sus partes por años sucesivos,

salvo las cláusulas de carácter económica, cuya revisión quedara sujeta a las condiciones establecidas en el siguiente punto.

2.3.- Las cláusulas económicas establecidas en el presente convenio colectivo, se revisarán en el porcentaje máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que lo establezca, siempre que exista disponibilidad presupuestaria. La ausencia de disponibilidad deberá justificarse ante la Comisión Paritaria.

El incremento retributivo acordado o, en su caso, el que se negocie se implementará aplicando el porcentaje establecido al concepto o conceptos económicos que se determinen entre las partes negociadoras.

Artículo 3.- Carácter de lo pactado.

3.1.- Las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo quedarán determinadas según lo que especifique la ley y lo pactado en el presente Convenio Colectivo y, en todo caso, se estará a la norma más favorable para el trabajador.

3.2.- Se respetarán como derechos adquiridos las situaciones y condiciones económicas que, a la vigencia del presente Convenio Colectivo, resulten en su conjunto y en cómputo anual más favorables y beneficiosas para los trabajadores que las aquí pactadas y que no contradigan lo acordado en este Convenio.

3.3.- El presente Convenio constituye un conjunto unitario e indivisible, por lo que no cabe aplicación parcial o aislada de ninguno de sus pactos.

En el supuesto de que por requerimiento de la autoridad laboral o por sentencia judicial firme se acuerde o deba modificar el contenido de lo pactado en este Convenio, las partes podrán reconsiderar el texto total o parcialmente.

Artículo 4.- Principios de organización.

La organización, programación y distribución del trabajo, es facultad consustancial y exclusiva de la Dirección de la Empresa que es responsable de su ejercicio ante las entidades de derecho público promotoras de T.I.T.S.A. En su virtud, la Dirección tiene el derecho y el deber de organizar la Empresa con el fin de lograr el máximo perfeccionamiento y progreso posible, con los límites impuestos por las normas legales y convencionales y el respeto inviolable a la dignidad humana de su personal y del usuario.

La participación del personal en el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales es imprescindible, en cuanto que la empresa, por su carácter público y por la naturaleza de los servicios que presta, es una unidad donde convergen funciones e intereses diversos, movidos por la misma vocación de servicio a la comunidad.

Tal participación en la gestión de la empresa está enmarcada en la legislación aplicable a la

empresa pública, sin perjuicio de lo que se establece en las estipulaciones del presente Convenio.

Artículo 5.- Normas supletorias.

Mantendrán su vigencia, en tanto no hayan sido modificados expresamente, contradigan o impidan la aplicación del presente convenio colectivo, todos los pactos y acuerdos anteriores y en particular, los suscritos para la finalización de huelga con valor de convenio colectivo.

Se aplicará con carácter supletorio a las disposiciones del presente convenio colectivo el contenido del Laudo Arbitral de 24 de Noviembre de 2000, en lo referente al régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera.

Los convenios derogados de los sectores interurbano y urbano de Santa Cruz de Tenerife serán referencia para interpretar, en caso de duda, las disposiciones equivalentes del presente convenio.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PLANTILLA MÍNIMA, ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO.

Artículo 6.- Clasificación profesional.

6.1.Áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.

El encuadramiento del personal en Áreas funcionales y grupos profesionales, así como la asignación de categoría profesional y/o puesto de trabajo, es una facultad empresarial que se realizará conforme a las siguientes reglas:

Se incluirá al personal en una de las siguientes ÁREAS FUNCIONALES:

- a) Movimiento: Integra a todo el personal directamente vinculado a la prestación del servicio de transporte: personal asignado a servicios, sus mandos intermedios y formadores, así como los coordinadores del servicio (Coordinador/a de Movimiento, Jefe/a de Tráfico y Estación 1ª, Jefe/a de Tráfico y Estación de 2ª, Inspector/a, Instructor/a, Operador/a de SAE, CP, Conductor/a y Gestor/a de Recaudación).
- b) Taller: Integra a los operarios encargados de la reparación y mantenimiento de la flota, al personal de almacenes, mantenimiento de instalaciones, así como los mandos intermedios y formadores de éstos (Coordinador/a de Taller, Técnico/a, Jefe/a de Equipo de Taller, Encargado/a, Instructor/a, Oficial 1ª Taller, Oficial 1ª de Mantenimiento, Oficial de Almacén, Oficial 2ª Taller, Expendedor/a, Conductor/a, Auxiliar de Taller y Auxiliar de control de accesos).

- c) Administración: Integra los servicios horizontales de administración y técnicos de apoyo a las actividades descritas en las letras a y b, así como todos los técnicos superiores y coordinadores (Técnico/a Superior, Coordinador/a, Técnico/a, Encargado/a, Gestor/a, Oficial 1ª Administrativo y Oficial 2ª Administrativo y Auxiliar de control de accesos).

En cada área funcional, el personal se clasificará en los siguientes GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES:

6.2.Grupo profesional 1: Técnicos/as Superiores.

Se incluye en este grupo al personal que preste su servicio con alguna de las siguientes características, funciones, tareas o especialidad:

- a) Con propia iniciativa, dentro de los límites establecidos directamente por la Dirección de la Empresa, haya sido designado para ejercer funciones de Jefatura de un Servicio o Sección de su área funcional.
- b) Realice labores de asesoramiento técnico y/ o jurídico a la Dirección Gerencia o al Comité de Dirección.
- c) Con propia iniciativa, encontrándose en posesión del correspondiente título académico universitario, desempeñe funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación en un área funcional de la empresa que requiera dicha titulación.

Titulación exigida: Grado universitario o título universitario equivalente, así como máster habilitante cuando legalmente proceda, dentro del área de conocimiento propia de cada puesto de trabajo.

Categorías profesionales de este Grupo:

Área de Administración: Técnicos/as Superiores.

6.3.Grupo profesional 2: Mandos Superiores.

Se incluye en este grupo al personal que preste su servicio con alguna de las siguientes características, funciones, tareas o especialidad:

- a) Con propia iniciativa, dentro de los límites establecidos directamente por la persona titular de una Dirección, Jefatura de servicio o sección ejerce funciones de mando y organización de segundo nivel en las áreas funcionales de la empresa.
- b) Con propia iniciativa, encontrándose en posesión del correspondiente título de formación profesional de ciclo formativo de grado superior desempeñe funciones y

trabajos propios de la competencia de su titulación, con especialización, responsabilidad y autonomía en un área funcional de la empresa.

Titulación exigida: Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, dentro del área de conocimiento propio de cada puesto de trabajo o superación del itinerario formativo conforme lo indicado en el artículo 10.3.

Categorías profesionales de este Grupo:

Área de Administración: Coordinador /a y Técnico/a.

Área de Taller: Coordinador/a de Taller y Técnico/a.

Área de Movimiento: Coordinador/a de Movimiento.

6.4. Grupo profesional 3: Mandos Intermedios.

Se incluye en este grupo al personal que preste su servicio con alguna de las siguientes características, funciones, tareas o especialidad:

- a) Con propia iniciativa, dentro de los límites establecidos directamente por el personal de los Grupos 1 y 2, ejerce funciones de mando y organización de tercer nivel en las áreas funcionales de la empresa,
- b) Con propia iniciativa, dentro de los límites establecidos por un mando, desempeña funciones que requieran formación específica de Grado Medio o equivalente.

Titulación exigida: Bachiller, Formación Profesional de Grado Medio, o en su caso, la superación del itinerario formativo conforme lo indicado en el artículo 10.3., excepto los Jefes de Equipo que deberán tener la titulación de FP requerida.

Categorías profesionales de este Grupo:

Área de Administración: Encargado/a y Gestor/a.

Área de Taller: Jefe/a de Equipo de Taller, Instructor/a y Encargado/a.

Área de Movimiento: Jefe/a de Tráfico y Estación 1ª, Jefe/a de Tráfico y Estación de 2ª, Inspector/a, Instructor/a, Operador/a de SAE y Gestor/a de Recaudación.

6.5. Grupo profesional 4: Personal Cualificado.

Se incluye en este grupo al personal que desempeñe actividades con un componente profesional ligado a la ejecución de tareas operativas.

Titulación exigida: Formación Profesional de Grado Medio, o en su caso, la superación del itinerario formativo para el puesto de trabajo conforme lo indicado en el artículo

10.3. Se exceptúa el puesto de CP, que deberá estar en posesión del título de la ESO o titulación equivalente, así como el resto de las autorizaciones administrativas que procedan para el ejercicio de dicha profesión. Asimismo se exceptúa los oficiales de 1ª y 2ª de taller que deberán tener la titulación de FP requerida.

Categorías profesionales de este Grupo:

Área de Administración: Oficial 1ª Administrativo.

Área de Taller: Oficial 1ª Taller, Oficial de 2ª Taller, Oficial 1ª de Mantenimiento, Oficial de Almacén y Conductor/a.

Área de Movimiento: CP y Conductor/a.

6.6. Grupo profesional 5: Personal Auxiliar.

Se incluye en este grupo al personal que desarrolle actividades de menor cualificación profesional, pudiendo ser de muy distinta índole y generalmente ligadas a actividades auxiliares o de apoyo a los grupos anteriormente descritos.

Titulación exigida: ESO o titulación equivalente, o en su caso, los cursos establecidos en el Plan de Formación regulado en el art. 10.3

Categorías profesionales de este Grupo:

Área de Administración: Oficial 2ª Administrativo.

Área de Taller: Expendedor/a, Auxiliar de Taller y Auxiliar de control de accesos.

6.7. Modificación de los grupos profesionales.

Siempre que las necesidades de explotación de los servicios lo exijan, y conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo, T.I.T.S.A. podrá dejar vacante o, en su caso, suprimir la realización de alguna categoría profesional o redistribuir tareas, funciones o especialidades entre las mismas. La decisión de la empresa, que requerirá informe previo del Comité Intercentros, deberá ser justificada, respetará los derechos adquiridos y señalará las características de la nueva categoría profesional, las funciones, tareas o especialidades reasignadas y la innovación que comprende.

Asimismo, TITSA podrá proponer y en su caso convenir con los sujetos legitimados para la negociación colectiva la creación de nuevas categorías profesionales para la realización de nuevas funciones o para la integración de las asignadas a las categorías previstas en el presente convenio.

6.8. Reclamaciones en materia de clasificación profesional.

Las reclamaciones sobre clasificación profesional deberán ser dirigidas por escrito a la Dirección de la Empresa que, tras requerir el informe del Comité Intercentros, resolverá sobre las mismas en un plazo máximo de 30 días.

Artículo 7.- Trabajos de distinto grupo profesional o nivel retributivo.

La empresa no podrá encomendar al personal tareas, funciones o especialidades de una categoría profesional de distinta área funcional a la que esté encuadrado profesionalmente.

7.1. Grupo profesional superior o categoría profesional del mismo grupo y nivel retributivo superior.

La encomienda a un trabajador la realización de trabajos de un grupo profesional superior o, dentro del mismo grupo, de una categoría profesional de nivel retributivo superior, deberá realizarse por un jefe o mando que deberá notificarla por escrito.

El personal afectado se sujetará al mismo régimen de jornada, descanso, retribución y condiciones generales del nivel retributivo de la categoría profesional encomendada y tendrá, recíprocamente, las obligaciones y responsabilidades propias de la nueva función, sin que tal situación suponga la consolidación de la plaza y sin que se le pueda computar la ocupación temporal de dicha plaza, en un proceso de promoción interna.

Las encomiendas motivadas por la atención de necesidades permanente en la empresa darán lugar a la convocatoria del correspondiente procedimiento de concurso, lo que deberá realizarse cuando se mantenga la situación durante tres meses consecutivos o seis alternos en un año contado a partir de la fecha del inicio de la encomienda.

7.2. Grupo profesional inferior o categoría profesional del mismo grupo y nivel retributivo inferior.

La empresa podrá asignar al personal cometidos correspondientes a un grupo profesional inferior, o dentro del mismo grupo profesional, asignados a una categoría profesional con un nivel retributivo inferior al que tuviera reconocido, dentro de la propia especialidad y siempre que ello no altere el turno de trabajo, salvo situaciones de extrema necesidad que afectaran al turno. Los motivos del cambio temporal en la asignación de funciones que deberá ser justificado y ser perentorios, su duración y, en su caso, la extrema necesidad de justifique el cambio de turno deberán ser comunicadas por escrito al personal afectado

Los trabajos indicados no podrán encomendarse al mismo trabajador por un periodo superior a treinta días laborables en el plazo de un año.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador afectado percibirá los emolumentos

de su nivel retributivo.

Cuando el trabajador solicite o acepte voluntariamente dicho trabajo, no habrá límite de permanencia y sus emolumentos serán los que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

7.3.Reglas comunes e información.

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación las normas establecidas en la ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa informará mensualmente al Comité Intercentros sobre la asignación de funciones de distintos grupos y categorías profesionales desde y hacia niveles superiores e inferiores.

Artículo 8.- Plantilla mínima y escalafón.

8.1.Plantilla mínima.

La Plantilla Mínima es la relación del número de plazas por puestos de trabajo, que anualmente deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, reestructurando, en su caso, el número de plazas o de puestos de trabajo, previa consulta a la Comisión Paritaria. En todo caso, se considerará plantilla mínima básica, la que integra la totalidad del personal fijo en activo en la empresa.

La dirección de la empresa comunicará mensualmente al Comité Intercentros las bajas de personal que se produzcan y, con un mes de antelación, la propuesta de Plantilla Mínima que elevará al Consejo de Administración. El Comité Intercentros podrá emitir informe al respecto.

Las vacantes se cubrirán previo proceso selectivo en el que se cumplan los principios establecidos en las normas vigentes sobre contratación laboral en el sector público aplicables a TITSA.

8.2.Plantilla mínima de conductores y conductoras-perceptores.

- a) La Plantilla Mínima de CP será el cociente entre el número de servicios anuales programados y el número de jornadas anuales efectivas promedio del año anterior - descontado el absentismo, a excepción de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes y profesionales- de un CP según convenio colectivo, más el 2% del resultado de dicho cociente. Cualquier modificación relevante en el cuadro de servicios de la empresa, conllevará necesariamente una publicación de la Plantilla Mínima conforme a dicho cambio.

- b) En los centros de trabajo donde se haya establecido el quinto turno, la Plantilla Mínima se calculará adicionando el personal necesario para el mismo, el cual se calculará conforme lo establecido en la letra anterior más el personal necesario para cubrir la diferencia entre el número de servicios anuales programados en fin de semana y el número de jornadas disponibles en fin de semana.
- c) Las vacantes en la Plantilla Mínima de CP se cubrirán siguiendo el orden de llamamiento establecido en la Disposición Adicional Sexta. La ocupación de una vacante en la plantilla mínima es un proceso diferenciado del concurso de traslados regulado en el artículo 15.3 por cuanto son condiciones de trabajo de distinta naturaleza.

8.3.Escalafón.

El escalafón de la Empresa, que refleja una relación de trabajadores en alta el 31 de diciembre de cada año, se realizará por la Dirección de la Empresa en el mes de enero, previa consulta al Comité Intercentros. El mismo contendrá un desglose por persona con indicación del código, categoría profesional, centro de trabajo y antigüedad, incluyendo un anexo con el personal que esté en excedencia en la empresa.

La empresa facilitará a las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros una relación del personal con identificación del código y el nombre y apellidos.

El escalafón deberá publicarse en la primera quincena del mes de enero y, tras su publicación, se abrirá un periodo de reclamaciones de 15 días, debiendo resolver la Dirección de la empresa en el plazo de 15 días a partir de la conclusión del periodo de reclamaciones.

Artículo 9.- Ingreso y Baja en la empresa.

El ingreso en T.I.T.S.A. como personal fijo se efectuará conforme a las disposiciones vigentes de derecho necesario absoluto para el acceso al empleo público en las sociedades mercantiles públicas, y subsidiariamente, a lo establecido en el presente convenio colectivo.

De no cubrirse las vacantes ni las plazas de nueva creación mediante el sistema de promoción interna, dada la condición de sociedad mercantil pública de T.I.T.S.A., se realizará convocatoria pública de empleo, conforme a los criterios establecidos en el art. 55 EBEP:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Antes de proceder a la convocatoria pública de las nuevas plazas, será oído el Comité Intercentros, que designará uno de los tres miembros que integrarán el Tribunal de Selección, constituido conforme lo establecido en el art. 11.

Los periodos de prueba máximos que correspondan legalmente en cada caso, de acuerdo con la clasificación profesional del trabajador y la normativa vigente, se interrumpirán por suspensión del contrato de trabajo establecidos legalmente, dado que el mismo sólo se puede cubrir con servicios efectivos.

Los contratos laborales asignarán al personal un centro de trabajo como lugar de comienzo y finalización de sus jornadas laborales, sin perjuicio de la movilidad establecida en el artículo 15.

Las bajas definitivas de la Empresa, tanto voluntarias como forzosas se regularán por la normativa vigente de general aplicación.

La dirección de la empresa comunicará mensualmente a través del Comité Intercentros, todas las bajas que se hayan producido en la plantilla y las razones de las mismas.

Artículo 10.- Formación.

10.1. Plan de formación

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al acceso a los cursos de formación profesional específicos que se incluyan en el Plan de Formación anual, dándose la oportuna publicidad de cada uno de los cursos que lo integran.

El plan de formación anual, del cual se dará cuenta al Comité Intercentros, distinguirá entre la formación obligatoria y la voluntaria. La formación obligatoria se realizará en tiempo de jornada de trabajo, si bien el personal podrá optar por realizar el curso fuera de la jornada de trabajo, en cuyo caso podrá elegir entre percibir el importe equivalente a una hora extra por cada hora de formación o acumular las horas de formación en un saldo, a los efectos de generar 1 día de descanso adicional por cada 7 horas acumuladas.

Los cursos de formación voluntaria se realizarán fuera de la jornada de trabajo y se compensará económicamente por el importe de 15,03 euros por día efectivo de asistencia.

Si algún trabajador o trabajadora solicitara su participación en alguno de los cursos a que se refiere el presente artículo, y ésta le fuera denegada, le serán notificadas por escrito las

causas.

Los cursos se organizarán teniendo en cuenta los turnos de trabajo, tratando de facilitar la asistencia a los mismos, de todos los trabajadores.

El personal que, habiendo sido admitido a un curso, no compareciera o asistiera al mismo de forma injustificada, será penalizado, con la exclusión a la próxima convocatoria de esa naturaleza. Se entienden por causas justificadas de inasistencia, la suspensión del contrato de trabajo establecidas en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores y las licencias retribuidas.

10.2. Curso CAP.

La formación continua del Certificado de Aptitud Profesional de CP (CAP), será facilitada gratuitamente por la empresa, realizándose en una única semana, en sesiones de 7 horas diarias de lunes a viernes. Si alguno de los días planificados coincidiera con descanso señalado al CP, éste se computará como efectivo de trabajo.

Siempre que sea necesario para garantizar el cumplimiento del servicio público que presta TITSA, las partes acuerdan - tanto para los días laborables coincidentes con el curso, como para los días que el CP optara por disfrutar el descanso - establecer un sistema de cobertura de las ausencias por realización del curso CAP (Día CAP), con el siguiente orden de llamamiento:

- En primer lugar, los CP voluntarios del centro de trabajo del trabajador que realiza el curso CAP, debiendo apuntarse previamente en los listados públicos que al efecto pondrá a su disposición el Coordinador, siendo llamados por orden de solicitud.
- En segundo lugar, el personal voluntario del resto de la zona del trabajador que realiza el curso CAP, debiendo apuntarse previamente en los listados públicos que al efecto pondrá a su disposición el Coordinador de su zona, siendo llamados por orden de solicitud.
- En tercer lugar, el personal voluntario del resto de zonas, debiendo apuntarse previamente en los listados públicos que al efecto pondrá a su disposición el Coordinador de su zona, siendo llamados por orden de solicitud.
- En cuarto lugar, se asignará para trabajar un Día CAP por orden de menor a mayor antigüedad, entre todo el personal del mismo turno y centro de trabajo que tengan descanso asignado en dicho día.

- En quinto lugar, se asignará un Día CAP por orden de menor a mayor antigüedad, entre todo el personal del resto de la zona y del mismo turno, que tengan descanso asignado en dicho día.

Deberá rotar todo el personal del centro de trabajo y zona respectivamente, conforme a lo dispuesto para los llamamientos en cuarto y quinto lugar, antes de que a un mismo trabajador /a le sea asignado un nuevo Día CAP.

En un mismo mes, sólo podrá disponerse de un descanso para realizar un servicio por alguno de los siguientes motivos: CAP, reconocimiento médico o un día verde. En caso de que se disponga de un día de descanso de forma obligatoria por CAP o reconocimiento médico, la empresa deberá compensarlo asignando un nuevo día Festivo de descanso (F) conforme a lo dispuesto en el artículo 17.1D.2 El descanso compensatorio deberá recaer en el día inmediatamente anterior o posterior al descanso perdido, con la excepción de que sea sábado o domingo en cuyo caso se realizará en el anterior o siguiente al mismo. Cuando el personal afectado tenga un sistema de trabajo con 7 descansos consecutivos, la empresa sólo podrá disponer del viernes de la semana de descanso, que será compensado asignando el descanso el viernes anterior a la semana donde se le asignan los 7 descansos consecutivos.

10.3. Formación para la promoción interna.

La representación de la empresa y la Comisión Paritaria, previo informe del Comité intercentros, aprobarán antes del 31/12/2019, un Itinerario Formativo donde se establezcan los cursos que permitan adquirir las competencias necesarias para el ejercicio de las categorías profesionales y para la equivalencia de títulos que integran los grupos profesionales del 5 al 2. Dicho Plan deberá actualizarse cuando se produzcan cambios en la clasificación profesional de la empresa.

La empresa organizará e impartirá, en función de su capacidad, los cursos integrantes del itinerario formativo en atención a la prevision anual de convocatoria de plazas para la promoción interna. El personal podrá, asimismo, cursar la formación propia del itinerario formativo para la promoción interna en centros externos a la empresa en cuyo caso, deberá acreditar la superación de los mismos y la equivalencia de las materias y de los créditos horarios.

Artículo 11.- Promoción interna.

Las vacantes que se aprueben en la Plantilla Mínima anual se cubrirán, conforme el siguiente procedimiento:

- a) Con carácter previo se convocará un procedimiento de traslado restringido entre el personal de la misma categoría profesional y área funcional.
- b) Las vacantes resultantes del anterior procedimiento restringido, deberán cubrirse mediante un proceso de promoción interna, que deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia, garantizando la aplicación de los criterios de igualdad de oportunidades, capacidad y méritos, a través de un concurso-oposición que tendrá carácter de acceso abierto a todo el personal fijo, sin limitación de grupo profesional y área funcional. Para promocionar a los grupos profesionales del 1 al 3, se exigirá estar en posesión del curso básico de Prevención de Riesgos Laborales.

El sistema de evaluación se regirá por el criterio de pruebas de carácter objetivo, en las cuales se tendrá en cuenta las capacidades y aptitudes del personal solicitante para el puesto objeto de valoración, debiendo considerarse como méritos la pertenencia a la misma área funcional (10% de la puntuación total), la mayor antigüedad en la empresa (un máximo del 10% del total de la puntuación) y la pertenencia al mismo grupo profesional (10% del total de la puntuación). A tal fin, en la respectiva convocatoria, se establecerán unas bases que reflejen las condiciones, programas, pruebas a realizar y demás circunstancias referidas a la plaza a cubrir. Todos los conductores/as y CP, con independencia del área funcional a la que estén adcritos, recibirá el mérito correspondiente al área funcional en la que promoció.

Las bases que rijan las promociones entre grupos profesionales deberán exigir las titulaciones previstas en el artículo 6, o el itinerario formativo, en su caso.

- c) El tribunal que realice las pruebas de la Promoción Interna estará compuesto por:
 - Un Presidente, que será la persona titular de la dirección de personas y servicio jurídico o la persona en quien delegue.
 - Un vocal designado por la Dirección de Personas y Servicio Jurídico, que actuará como secretario y será personal de TITSA, con categoría profesional igual o superior a los candidatos/as.
 - Un vocal, representante unitario de los trabajadores elegido por el Comité Intercentros, con categoría profesional igual o superior a los candidatos/as, actuando en todo momento a título individual.
- d) Superado el proceso de promoción interna, el trabajador o trabajadora seleccionado deberá superar los periodos de prueba máximos que correspondan legalmente en cada caso, que se interrumpirán por suspensión del contrato de trabajo. En el supuesto de no superar el periodo de prueba, el personal aspirante retornará a su anterior puesto de trabajo, promocionando el siguiente aspirante que hubiera superado el proceso selectivo con mayor calificación.

- e) De resultar desierta la convocatoria de promoción interna, la empresa podrá realizar una convocatoria pública de empleo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del presente convenio colectivo.
- f) Se excluyen del ámbito de aplicación de este artículo, los puestos de trabajo de dirección, jefaturas de servicio y sección, asesores jurídicos o técnicos de la dirección que podrán ser cubiertas por libre designación de la dirección-gerencia de entre el personal del grupo profesional 1 o mediante proceso de selección externo, de conformidad con las normas vigentes sobre contratación laboral en el sector público aplicables a TITSA.

CAPÍTULO III. LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Artículo 12.- Licencias.

12.1. Licencias con sueldo.

El personal tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

- Matrimonio o pareja de hecho del trabajador: 15 días naturales.
- Nacimiento o adopción legal de hijos: 4 días naturales.
- Fallecimiento de cónyuge o conviviente, hijos o padres: 5 días naturales.
- Fallecimiento de hermanos: 3 días naturales.
- Fallecimiento de tíos: 2 días naturales.
- Fallecimiento de padres políticos: 2 días naturales.
- Fallecimiento de nietos, abuelos propios y de los cónyuges y hermanos políticos: 2 días naturales.
- Fallecimiento de yernos y nueras, cónyuges de nietos: 2 días naturales.
- Enfermedad grave de cónyuge o conviviente, hijos, padres o padres políticos, hermanos o hermanos políticos, tíos, nietos y abuelos: 2 días naturales.
- Matrimonio de hijos del trabajador: 1 día natural.
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- Fallecimiento de tíos políticos: 1 día natural.

12.2.Otras Licencias:

1. 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.
2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular el total, para disfrutarlas todas juntas. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
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.
3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. 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.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de

trabajo 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, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral para la Violencia de Género.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Procedimiento y gestión de licencias:

- Se entiende incluido el día en que se produjo el hecho causante y los siguientes consecutivos, salvo que ya hubiera comenzado o finalizado su jornada de trabajo, en cuyo caso comenzará su disfrute al siguiente día, excepto que el hecho causante estuviera programado con antelación y en los casos de matrimonio.
- No obstante, teniendo en cuenta las especiales circunstancias que pudieran producirse en cada caso, se prorrogará otros tres días más en caso de alumbramiento, enfermedad grave o muerte de parientes de primer grado, si los mismos acaecieran fuera de la isla o si se apreciase otra causa excepcional.
- El inicio de los días de licencia se computarán, si coincidiera con descanso, el día siguiente.
- Las peticiones de licencia con sueldo serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de diez días. Aquellas en las que, por su propia naturaleza fuera imposible de prever la causa que la motiva, se concederán al momento por la Dirección, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma.
- Los trabajadores tendrán derecho al permiso retribuido por el tiempo necesario, cuando sean convocados a consulta por los servicios médicos de la Seguridad Social, mediante el sistema de cita previa, debiendo poner en conocimiento de la empresa con 5 días de antelación y excepcionalmente con 48 horas de antelación, o en su caso, desde el conocimiento de la cita previa, el día y hora de dicha consulta.
- El trabajador/a preavisará con al menos 15 días de antelación la inscripción en el registro de la empresa de parejas de hecho, comenzando el disfrute de los días de

licencia, de mutuo acuerdo con la Empresa en un plazo no superior a los sesenta días desde su inscripción.

12.3. Licencias sin sueldo

El personal que ostente más de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo, a disfrutar en una o varias veces, por un plazo no superior a sesenta días, que les serán concedidas siempre que no lo impidan las necesidades del servicio, que serán justificadas por la Dirección ante el Comité en cada caso.

No se descontarán al referido personal, a efectos de antigüedad, los periodos de licencia sin sueldo, salvo a los que hubieran disfrutado licencias de esta clase que en total sumen seis meses en T.I.T.S.A., en cuyo caso se descontará el exceso de dicho periodo. A tal efecto, el disfrute de las licencias sin sueldo se anotará en los respectivos ficheros y expedientes personales.

Presentada solicitud de licencia sin sueldo la empresa dispondrá de un plazo de 15 días naturales para responder a tal solicitud; de no producirse la respuesta en el indicado plazo se entiende que la misma ha sido autorizada.

12.4. Asuntos propios

El personal podrá disfrutar de 1 día de permiso no retribuido al año, por asuntos propios. Deberá ser solicitado con una antelación mínima de cuatro días. La empresa atenderá un número de peticiones por centro de trabajo, siguiendo el mismo criterio que para las asignaciones de las vacaciones.

12.5. Norma supletoria:

En todo caso, el personal afectado por el presente convenio dispondrá, en los supuestos no regulados anteriormente, de las licencias en los supuestos y por la duración establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

13.1. Forzosa: dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical conforme al artículo 36.5 del presente convenio que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

13.2. Voluntaria: El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un

plazo no menor a seis meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia.

Las citadas excedencias podrán prorrogarse hasta cubrir el tiempo máximo de cinco años, a petición del trabajador, y con las limitaciones antes señaladas.

El personal con al menos tres años de antigüedad en la empresa que solicite excedencia voluntaria no superior a tres años, efectuará su reingreso al final del plazo solicitado con carácter inmediato.

13.3.El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando las dos personas que ostenten la patria potestad de los menores trabajen en TITSA, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

13.4.Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

13.5.En caso de que el trabajador/a se vea afectado por detención de cualquier tipo, se le concederá una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo por una duración igual al tiempo que esté detenido o, en su caso, sufriendo condena por sentencia judicial firme, siempre que dicha condena sea menor a un año. Dichas excedencias no se concederán cuando la causa de la condena se derive de hechos dolosos en contra de T.I.T.S.A.

En el caso de condena por sentencia firme por imprudencia simple, con o sin infracción de reglamento, cometida en el desempeño del servicio, la duración de la excedencia abarcará todo el tiempo que dure la privación de libertad incluso si es superior a un año. Siempre que el afectado no fuere reincidente.

Si a continuación de la excedencia indicada en este apartado, el trabajador/a solicitase y obtuviese excedencia voluntaria, se sumará la duración de ambas para el cómputo de tiempos máximos.

13.6.Las personas trabajadoras, que presten -personalmente- atención o cuidados a los miembros de la unidad familiar en primer grado o a personas del mismo grado de parentesco de la pareja de hecho, así como a hermanos que convivan con el causahabiente, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 5 años, efectuando su reingreso al final del plazo solicitado con carácter inmediato. Será sometido a la evaluación de la Comisión de Conciliación Familiar, conforme al procedimiento establecido en el Anexo II.

13.7.El personal excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes

de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

13.8.El personal de excedencia que solicite su reincorporación con anticipación al vencimiento de la misma, tendrá un derecho preferente sobre el personal de nueva contratación.

CAPITULO IV. ASIGNACIÓN Y MOVILIDAD ENTRE CENTROS DE TRABAJO Y ASIGNACION DE LÍNEAS

Artículo 14.- Definiciones de la situaciones del personal distintas al régimen general:

El personal de Titsa se clasificará, a los efectos de los cambios de centros y de asignacion de líneas, previstos en el presente convenio colectivo, en alguna de las siguientes situaciones:

A) Personal de Incidencias (PI)

Se define como personal de Incidencias (PI), al de una misma categoría del área funcional de movimiento (CP, jefes/as de tráfico, inspectores/as, etc.) destinado a la cobertura de las incidencias en el servicio que se produzcan en cualquier centro de trabajo de la empresa. El PI está integrado por personal voluntario y, obligatoriamente, por todo aquel que no tenga adscripción definitiva a un centro de trabajo y el que, sin tenerla, rehúse participar en los concursos de traslados descritos en el artículo 15.3 o, participando, no la obtenga. La adscripción es independiente de la duración y naturaleza del contrato de trabajo del personal que integra el PI.

La empresa asignará provisionalmente al PI por centro de trabajo en función de la prevision de las necesidades de personal en los mismos. En ningún caso, tal asignación provisional a un centro, limita la plena disponibilidad del PI para ser desplazado para prestar servicios en otro centro de trabajo. El cambio de centro de trabajo de este personal es de libre disposición de la empresa.

En el supuesto de traslado de zona del personal de incidencia, se afectará al PI asignado a la zona con menor antigüedad en la empresa.

B) Personal de Reserva (PR)

Se define como personal de reserva al de una misma categoría del área funcional de movimiento (CP, jefes/as de tráfico, inspectores/as, etc.) que estando adscrito a un centro de trabajo de conformidad con el art 15, no tienen asignado un servicio concreto y, en consecuencia, atenderá los servicios descubiertos por las incidencias que se produzcan en su centro de trabajo.

C) Personal Disponible (PD)

Se define como personal disponible al de una misma categoría del área personal de movimiento (CP, jefes de tráfico, inspectores, etc.) que estando adscrito a un centro de trabajo de conformidad con el art. 15, y teniendo asignado un servicio concreto conforme al artículo 16, no pueda prestar dicho servicio en un día o días concretos por reducción o supresión del mismo. También tendrá la consideración de personal disponible, el que presta servicio a turno partido durante los días o periodos en los que se reduzcan o suspendan los indicados servicios en cuyo caso será asignado a líneas o servicios que se realizan en régimen de jornada continuada.

Artículo 15.- Asignacion y cambio de centro de trabajo.

15.1. Centros de trabajo y zonas geográficas:

A los efectos del presente convenio se acuerda que el cambio de centro de trabajo, dentro o fuera de la misma zona, no supondrá cambio en la residencia habitual que el personal tuviere establecida, entendiéndose por tal la que se consigna en el contrato de trabajo o donde radique el centro de trabajo en el que habitualmente toma o presta sus servicios el trabajador/a.

Se establecen las siguientes zonas y centros de trabajo:

- Zona metropolitana: Santa Cruz-0 (urbano); Santa Cruz-1 (Interurbano); La Laguna y Güimar.
- Zona Sur: Granadilla, Costa Adeje y Guía de Isora.
- Zona Norte: Puerto de la Cruz, La Orotava, Icod y Buenavista.

Como regla general, el cambio de zona y centros de trabajo se resolverá -preferentemente- entre el personal voluntario, conforme lo indicado en los apartados siguientes, debiendo notificar de todo el proceso a la comisión de servicios.

La asignación de centro de trabajo, el cambio temporal del mismo y, en su caso, el nombramiento y régimen de funcionamiento del personal de incidencias (PI) se regula con la finalidad de ofertar una mayor estabilidad en el desempeño del trabajo y contribuir, así, a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la igualdad de derechos y obligaciones de los trabajadores temporales y fijos, permitiendo participar en el concurso de traslados a los trabajadores temporales.

Los procedimientos regulados para las categorías profesionales que se detallan a continuación son independientes a la definición de la plantilla mínima establecida en el art. 8, por cuanto la

ocupación de una vacante en la plantilla mínima no es asimilable a la asignación a un centro de trabajo, por ser condiciones de trabajo de distinta naturaleza.

15.2. Procedimiento para la asignación y cambio de centro de trabajo de CP en situación de Personal de Incidencias.

El cambio del PI de un centro de trabajo a otro por necesidades operativas se producirá con efecto del primer día del mes siguiente a la notificación de la hoja de servicio que deberá efectuarse con 7 días de antelación. La hoja de servicio será remitida por correo corporativo, físicamente en el centro de trabajo cuando así se solicite o, previo acuerdo con el Comité Intercentros, por el medio de comunicación oficial que lo sustituya.

Cuando sea necesario equilibrar los turnos de trabajo en un centro de trabajo, se procederá a cambiar de turno al PI menos antiguo en la empresa del turno excedente.

El PI, debido a la naturaleza de su prestación de servicios, no podrá solicitar línea, ni permutar turnos, centros de trabajo o vacaciones con compañeros. Se admitirán, únicamente durante el mes en curso, cambios de días de descanso entre el personal del PI de un mismo centro de trabajo.

En las publicaciones que se realicen cada mes, se publicará un Anexo con el listado de personas que integran el PI.

15.3. Concurso de traslados.

Como regla general, la empresa publicará mensualmente las vacantes existentes en los centros de trabajo y se establecerá un plazo de 15 días para la presentación de solicitudes.

Tras la asignación de un centro de trabajo por adscripción voluntaria, no se podrá solicitar cambio de centro de trabajo durante un 1 año, contado desde la fecha de inicio de la prestación de servicios en dicho centro.

Con la limitación indiciada en el párrafo anterior, cualquier CP podrá participar en los concursos de traslados convocados presentando su solicitud durante el plazo de 15 días. El concurso se resolverá asignando la plaza al concursante que reúna las siguientes condiciones:

- 1) Mayor antigüedad en la empresa. Cuando la resolución del concurso produzca una minoración del personal adscrito al centro de trabajo de procedencia, se iniciará un nuevo concurso para cubrir la vacante generada.
- 2) Concluido el proceso anterior, si la vacante no fuera cubierta de forma voluntaria, se asignará al CP de PI con menor antigüedad en la empresa.

Los cambios de centro de trabajo por concurso de traslados, con independencia de su ejecución, no serán definitivos en tanto no sean ratificados en la comisión de servicios.

15.4. Nuevas contrataciones de personal.

Al personal de nueva contratación se le asignará, por orden de ingreso, el centro de trabajo de aquellos a quienes se hubiera asignado obligatoriamente a un centro de trabajo conforme al punto 2) del apartado b) anterior, salvo comunicación de aquellos de continuar en el mismo centro de trabajo. El personal saliente se incorporará al listado de personal de incidencia (PI).

En el supuesto de no existir personal adscrito obligatoriamente a ningún centro de trabajo, las nuevas contrataciones pasarán a formar parte del PI.

15.5. Cambio temporal de CP adscritos a un centro de trabajo.

El personal adscrito a un centro de trabajo podrá ser cambiado temporalmente de centro por probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique, siempre que dicha incidencia no pudiera ser cubierta por el PI y previa comunicación y acreditación al comité intercentros de la concurrencia de los motivos alegados por la empresa. Dicho cambio deberá ser notificado a la persona objeto de cambio de centro de trabajo que resulte de la aplicación de la regla de prioridad que se indica a continuación. Asimismo, se comunicará al Comité Intercentros por escrito, en los plazos y condiciones incluidos en los siguientes procedimientos:

- Cambio de centro de trabajo fuera de la zona:
 1. Será afectado el trabajador/a con menor antigüedad en la empresa entre el personal de la zona donde se pueda prescindir de personal.
 2. Comunicación 15 días naturales.
 3. Máximo 3 meses. Si persistiera la necesidad se asignará al siguiente trabajador que reúna los criterios indicados en el número 1.

- Cambio de centro de trabajo dentro de la zona:
 1. Será afectado el trabajador/a con menor antigüedad en la empresa del centro de trabajo donde se pueda prescindir de personal.
 2. Comunicación 5 días naturales; en los casos de vacante imprevista, se comunicará con 48 horas de antelación.
 3. Máximo de un año. Si persistiera la necesidad se asignará al siguiente trabajador que reúna los criterios indicados.

En todo caso, el inicio y finalización de la jornada de trabajo del personal desplazado dentro y fuera de la zona, se realizará en el centro de trabajo de procedencia o, alternativamente, se

abonará el plus establecido en el artículo 39.3.

15.6. Viajes de servicio.

Los viajes de servicio son aquellos en que el personal inicia su jornada fuera de su centro de trabajo habitual de la misma zona. En ningún caso se **podrá nombrar al mismo CP, consecutivamente o de forma discontinua, viajes de servicio por más de 30 días laborales durante el año natural, con respeto al sistema de descanso establecido en el artículo 17.1,c). Alcanzado el límite indicado, se procederá al nombramiento del personal que corresponda conforme a los criterios establecidos en el párrafo siguiente.**

Los viajes de servicios se asignarán, en primer lugar al personal de incidencia por orden de menor antigüedad en la empresa, en ausencia de éste al personal de reserva de menor antigüedad en la empresa, y en ausencia de ambos el personal del centro de trabajo afectado con menor antigüedad en la empresa, todos ellos referidos al turno en el que corresponda hacer el viaje de servicio.

Tales viajes de servicio darán derecho al percibo como dieta de la indemnización establecida en el art. 39.3.

El personal devengará la dieta correspondiente al almuerzo cuando la salida de su centro de trabajo se realice antes de las 12:00 horas y la llegada después de las 14:00 horas. La correspondiente a la cena cuando la salida se efectúe antes de las 20:00 horas y la llegada después de las 22:00 horas.

La empresa compensará los gastos de traslado, alojamiento y manutención que se produzcan a todos los trabajadores que se desplacen fuera de la Isla por razones de trabajo.

15.7. Resto del personal del área de movimiento:

El personal no podrá ser cambiado temporalmente de centro de trabajo, salvo probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique. Dicho cambio deberá ser notificado a la persona trasladada y al Comité Intercentros por escrito, en los plazos incluidos en los siguientes procedimientos:

➤ Cambio de centro de trabajo fuera de la Zona:

1. Voluntariedad.
2. Comunicación 15 días naturales.
3. Máximo 3 meses. Si persistiera la necesidad se asignará al siguiente trabajador/a que reúna los criterios indicados.

➤ Cambio de centro de trabajo dentro de la Zona:

1. Voluntariedad.
2. Trabajador/a con menor antigüedad en la empresa del centro de trabajo donde se pueda prescindir de personal.
3. Comunicación 5 días naturales, en los casos de vacante imprevista, se comunicará con 48 horas de antelación.
4. Máximo de un año. Si persistiera la necesidad se asignará al siguiente trabajador/a que reúna los criterios indicados.
5. El cambio de centro para cubrir incidencias por un sólo día, será asignado en primer lugar al personal de incidencia por orden de menor antigüedad en la empresa, en ausencia de éste al personal de reserva de menor antigüedad en la empresa, y en ausencia de ambos al personal del centro de trabajo afectado con menor antigüedad en la empresa, todos ellos referidos al turno en el que corresponda.

En todo caso, la atención a la necesidad operativa se realizará en régimen de rotación entre los PI, PR y resto por un periodo máximo de treinta días, a partir del cual, correrá el turno por periodos iguales hasta agotar la lista del personal de menor a mayor antigüedad reiniciándose el orden indicado.

En el supuesto de que el personal de la misma categoría profesional afectada de un centro de trabajo adopte un acuerdo mayoritario en sentido distinto del régimen general anterior, se podrá acordar y convenir con la empresa un sistema específico para determinar el orden de salida del centro del personal.

15.8. Personal del área de taller.

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas fuera preciso el cambio de zona o de centro de trabajo del personal de taller, se considerará que integran la misma zona los tres centros de trabajo situados en los municipios de Santa Cruz de Tenerife y La Laguna. Los criterios para los traslados temporales y definitivos, serán los indicados en los apartados 3 y 5 del presente artículo, entendiéndose que la referencia que en ellos se hace al PI, debe entenderse hecha respecto de todo el personal de taller.

Artículo 16. Asignación y cambios de servicios, líneas y horarios.

16.1. Asignación de servicios, líneas y horarios.

Para la asignación de los servicios, líneas y horarios al personal del área de movimiento se procederá conforme al procedimiento y reglas siguientes:

- a. El concurso para la asignación de un servicio, estará vinculado a una línea (o grupo de éstas). Se procederá a la convocatoria del concurso interno cuando se cree una nueva línea o se produzca una baja definitiva en la empresa de un CP,

por incapacidad permanente, jubilación parcial, despido, excedencia o situaciones asimilables. En el concurso podrá participar cualquier CP adscrito al centro de trabajo (excluido el personal de incidencia -PI).

- b. Cuando la causa de la vacante por baja del anterior titular no sea definitiva (por estar sujeta a revisión, impugnación o cualquier otro motivo), se convocará el concurso con la advertencia del carácter provisional de la asignación. La obtención de la asignación provisional de un servicio supondrá la renuncia o baja definitiva del de procedencia de forma que será objeto de concurso. Cuando la causa de la vacante sea definitiva, el adjudicatario del servicio o línea lo consolidará automáticamente con carácter definitivo. Por el contrario, si el titular anterior causa alta, recuperará su servicio y, en consecuencia, el adjudicatario provisional pasará a la condición de reserva.
- c. La empresa publicará mensualmente por centros de trabajo los servicios vacantes (incluidos los asignados obligatoriamente), pudiendo presentar los trabajadores sus solicitudes en un plazo de 15 días, que serán resueltas en favor de los solicitantes que tengan mayor antigüedad en la empresa. El trabajador seleccionado no podrá optar a una nueva vacante durante un periodo de cinco años (carencia) mientras permanezca adscrito al centro de trabajo. Se exceptúan del periodo de carencia los supuestos de supresión del servicio o su modificación sustancial. Los servicios nocturnos tendrán una carencia de 1 año.
- d. Cuando el concurso de servicios diurnos quedara desierto, se asignará al trabajador del centro de trabajo con menor antigüedad en la empresa. Cuando los servicios nocturnos quedaran desiertos, se asignarán al trabajador del centro de trabajo por orden de menor antigüedad en la empresa y por una duración máxima de 28 días efectivos de trabajo. En ambos supuestos, se determinará, al inicio de cada mes, que trabajador reúne la condición de menos antiguo en el centro, excluyendo al personal de incidencia (PI).
- e. La asignación a un nuevo servicio supondrá asumir el turno, posición de descanso, en su caso, asignadas a dicho servicio. La participación en cursos para la asignación de plazas vacantes de “relevos de descansos” supone la aceptación de los cambios futuros de líneas y servicios que se releva.

16.2. Cambios voluntarios de días de trabajo, servicios, líneas y horarios:

- a. El personal de movimiento podrá intercambiar voluntariamente y entre sí, uno o varios días o incluso la totalidad de los días efectivos de trabajo de uno o varios ciclos, sin más límite que los que se establecen a continuación:
 - o El cambio no podrá suponer vulneración alguna a la legislación laboral vigente

- en cada momento.
 - o El intercambio se deberá notificar a la empresa, por medio del Jefe de Estación. Dicha comunicación deberá formalizarse por escrito, inclusive después de la realización del cambio, con detalle de las fechas o servicios intercambiados, la aceptación expresa de las personas afectadas y, en caso de no estar determinada la fecha de devolución, el periodo máximo para su cumplimiento.
 - o La empresa no podrá objeción al intercambio siempre que se garantice el servicio.
 - o En el supuesto de discrepancia entre los trabajadores sobre el momento de la “devolución” del día o servicio, la empresa determinará la fecha de devolución en el periodo convenido o, en su defecto, en el máximo de un año desde el cambio inicial.
 - o El cambio se realizará a título gratuito sin que pueda establecerse compensación económica.
- b. El personal de movimiento podrá pactar con la empresa el adelanto del disfrute de un descanso (Código 18) o diferir su disfrute en el tiempo (Código 38), sin más límite que los que se establecen a continuación:
- o El cambio deberá registrarse por el Jefe de Estación, con detalle de las fechas y, en caso de no estar determinada la fecha de devolución, el periodo máximo para su cumplimiento.
 - o Transcurrido un año sin acuerdo sobre la determinación del devengo del descanso disfrutado o trabajado, la empresa podrá proceder a su nombramiento en el servicio, conforme a los plazos que para ello establece el convenio colectivo, y respetando los mínimos descansos legales.

CAPITULO V. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 17.- Jornada.

17.1. Conductores y conductoras-perceptores:

17.1.A) Jornada:

Se establece un sistema de jornada flexible para el personal de conducción de TITSA, limitada por la jornada mínima del sector público y la máxima legal reflejada en el art. 34.1 ET, considerándose ésta como jornada máxima a los efectos del cómputo de horas extras.

La jornada mínima anual para los CP de TITSA es de 1696 horas anuales, que podrá ampliarse hasta la jornada máxima legal de 1816 horas anuales, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el presente convenio colectivo.

El sistema normal de servicios, podrá ser rectificado por la empresa por razones justificadas en la prestación de los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo y acuerdos que lo desarrollan. La Empresa, en cualquier caso, comunicará al Comité de Empresa con al menos una antelación de 10 días, las modificaciones puntuales al cuadro general de servicios.

Tales modificaciones del servicio no podrán alterar las condiciones fijadas como mínimas en el vigente Convenio, en la fijación de la jornada de personal en las diferentes líneas y servicios.

En el ámbito de cada Centro de Trabajo, no se podrá imponer jornadas diferentes a las que esté nombrado cada trabajador en el servicio semanal.

Cuando por razones de ajuste del servicio, se precise cambiar un conductor de la línea para que fue nombrado, su jornada se ajustará estrictamente a la que tuviera asignada en el plan de servicio semanal, siempre que no se le preavise en los términos pactados en el acuerdo de Conflicto Colectivo de 17 de enero de 1990.

Una vez iniciado el servicio, de producirse un cambio del trabajador a otra línea, dentro del mismo Centro de Trabajo, el final de la jornada será el que tuviese señalado previamente.

17.1.B) Horario:

- a) La jornada de trabajo de cada trabajador/a se realizará, con carácter general, mediante la concreción de un horario diario máximo de 8 horas, en las que se incluye el tiempo de realización del servicio programado, el tiempo de descanso de jornada continuada y el tiempo de toma y deje, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- b) Excepcionalmente, se podrá establecer un horario de trabajo en una horquilla entre siete (7) y nueve (9) horas diarias, en los servicios o líneas donde sea necesario para la prestación del servicio. Para ello, la empresa deberá justificar ante la Comisión Paritaria la necesidad de la adaptación horaria y presentar la programación del servicio con concreción del periodo en el que se garantice una media de 8 horas de jornada máxima diaria. La horquilla horaria no se implantará salvo acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria.
- c) Los servicios de jornadas continuada del turno de mañana no finalizarán mas tarde de las 15.00 horas de lunes a viernes y de las 15.15 horas los fines de semana. Sin embargo, la Comisión de Servicios estudiará la viabilidad, y en su caso propondrá a la Dirección de la Empresa, la terminación de los servicios los fines de semana en igual horario que los correspondientes de lunes a viernes. La Comisión de Servicios y la dirección de la empresa podrán acordar la prolongación excepcional de algún servicio concreto.

Se podrán establecer servicios cuya hora de finalización sea hasta las 16:00, en un límite máximo del 10% de los servicios de mañana por zona, acordándose en la Comisión de Servicios la concreción de las líneas.

Excepcionalmente, en las líneas 342, 348 y 460 (esta última, con dos servicios) se podrá realizar por razones del servicio una jornada de duración superior a 8 y hasta un máximo de 9 horas diarias, en cuyo caso la empresa deberá compensar el exceso de tiempo realizado. La revisión de las líneas anteriores deberá aprobarse en la Comisión de Servicios.

- d) Con carácter general, la jornada se realizará de forma continuada, en cuyo caso, el personal dispondrá de 25 minutos para el descanso intermedio de jornada, preferentemente entre el inicio de la cuarta hora y la terminación de la quinta hora, retribuido de acuerdo con las condiciones que se determinan en las cláusulas económicas. Este tiempo de jornada se computará como tiempo de descanso y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- e) El exceso realizado sobre el horario diario programado será retribuido por el importe equivalente al valor de hora ordinaria. Dicho exceso del tiempo de servicio se abonará mensualmente.
- f) Los servicios ordinarios que se inicien entre las cero y las cinco horas no tendrán una jornada superior a 7 horas diarias.

17.1.C) Descansos:

Se establece un total de 122 descansos anuales, en los que se integran:

- 108 descansos ordinarios que se determinarán mediante el sistema de un día de descanso cada tres días de trabajo (3-1). Se garantiza el descanso de dos fines de semana (sábado y domingo) cada cuatro semanas.
- 14 descansos compensatorios de los festivos anuales no recuperables (FNR) sin perjuicio de su remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 36.6 por la garantía colectiva de prestación de servicios en los días de fiesta. La asignación de los FNR no se solapará, en ningún caso, con los descansos ordinarios indicados en el párrafo anterior. En los supuestos de suspensión del contrato, licencias sin sueldo y excedencias, el disfrute de los festivos anuales será proporcional al periodo trabajado para lo que se deducirá como tal los periodos indicados.
- La diferencia de días entre 108 y los efectivamente asignados en el año natural como consecuencia de la aplicación del sistema de descanso 3-1, se integrarán -en positivo o negativo, según corresponda- en el saldo de estación de cada trabajador/a.

17.1.D) Jornada flexible:

Las partes convienen los siguientes procedimientos de flexibilización de la jornada:

Festivo no recuperable (FNR)

1. La asignación de los días de descanso compensatorio por festivos no recuperables (FNR) a lo largo del año natural se disfrutará en la forma indicada a continuación:
 - a) 6 FNR deberán disfrutarse como descanso en el año natural.
 - b) 8 FNR que la empresa podrá nombrar para trabajar cuando el índice de absentismo en un centro de trabajo supere el 2%. La disposición de los días nombrados por la empresa se compensará mediante su abono como FND. En ningún caso, la empresa podrá nombrar más de un FNR para trabajar en el mismo mes.
 - c) Los días FNR no disfrutados y no abonados en el año natural, serán descansados en el año natural siguiente mediante su acumulación a los días adicionales de vacaciones.
2. En la Hoja del Servicio programado del mes, se distinguirá entre los FNR nombrados para su disfrute como descanso (F) y los nombrados para trabajar (FT).
3. El personal que tenga asignado en la hoja de servicio un FT para trabajar, podrá sustituir su realización con otro, siempre que lo comunique al Jefe de Estación con una antelación mínima de 48 horas, siempre que el sustituto propuesto cumpla los periodos mínimos de descanso previsto legalmente.
4. Se acuerda la creación de una lista de personal voluntario por centro de trabajo, que tengan disposición para trabajar los FT que no sean realizados por el personal al que le haya sido asignado en su hoja de servicio. Los trabajadores que se inscriban en la lista de voluntarios, que será publicada en cada centro de trabajo, trabajarán de forma obligatoria y rotativa los FT. Con la finalidad de permitir la organización del servicio, el personal que desee darse de baja en la lista deberá comunicarlo a la empresa con dos meses de antelación.
5. Al personal que le sea asignado en la hoja de servicio un FT a trabajar, podrá comunicar al Jefe de Estación su decisión de no realizarlo con un mínimo de cinco días de antelación, resolviendo el Jefe de Estación en 2 días. No obstante, en el caso de que no hubiese voluntarios de la lista que establece el apartado anterior, tendrá que realizar el servicio el trabajador que tenga asignado el FT. En consecuencia, el trabajador/a quedará exonerado de la obligación de trabajar cuando el Jefe/a de Estación confirme la existencia de voluntarios o se le exima de la obligación con 48 horas de antelación por no ser necesario para completar el servicio en la Estación.

Día verde:

El personal de movimiento garantiza colectivamente el servicio de fines de semana. Únicamente por circunstancias excepcionales que originen la inoperatividad del servicio, la empresa podrá asignar la prestación del servicio (denominado día verde) para un único día del mismo mes (en turno de mañana o tarde de forma alterna). El personal con la condición más beneficiosa de 7 días de descanso consecutivos, el día verde se le nombrará el fin de semana no coincidente con los 7 descansos.

En tal caso, se procederá a la aplicación del siguiente sistema:

1. **Comunicación de cesión de los días verdes.** - Al personal que le sea asignado en la hoja de servicio un día verde, podrá o bien comunicar al Jefe de Estación lo establecido en el apartado 2º o bien, comunicar al Jefe de Estación de su decisión de no realizar el día verde asignado. Para este segundo caso, lo tendrá que comunicar con un mínimo de cinco días de antelación a la realización del día verde, y el Jefe de Estación resolverá en 2 días a partir de la comunicación la existencia de voluntarios para la realización de dichos días. Solamente en el caso de que no hubiese voluntarios de la lista que establece el apartado 3º, tendrá que realizar el servicio del día verde la persona que lo tenga asignado. Por lo tanto, quedará exonerada de la obligación de trabajar cuando se le confirme por el Jefe de Estación la existencia de voluntarios.

La empresa podrá nombrar hasta un máximo de 6 días verdes al año al personal de movimiento. Si con los referidos 6 días verdes no quedara cubierto el servicio y se careciera de voluntarios en el centro de trabajo de adscripción o en el centro de trabajo más cercano para cubrir la totalidad de los servicios programados, la empresa podrá sobrepasar el indicado límite de 6 días verdes, en 2 días verdes más al año.

2. **Cambio de servicio.** - El personal que le venga asignado en la hoja de servicio un día verde podrá sustituir su realización con otro, siempre que lo comunique al Jefe de Estación con una antelación mínima de 48 horas, siempre que el sustituto cumpla con los descansos obligatorios.
3. **Lista de voluntarios.** - Con la finalidad de garantizar el disfrute del descanso durante dos fines de semana (sábado y domingo) cada cuatro reconocido en el presente artículo, se acuerda la creación de una lista de personal voluntario por centro de trabajo, que tenga disposición para la realización de los días verdes que no sean realizados por el personal al que le haya sido asignado en su hoja de servicio. El personal que se inscriba en la lista de voluntarios, que será publicada en cada centro de trabajo, realizará de forma obligatoria y rotativa los servicios de los días verdes. Con la finalidad de permitir la organización del servicio, el trabajador/a que desee darse de baja en la lista deberá comunicarlo a la empresa con dos meses de antelación

4. **Compensación de días verdes.** El trabajo de los días verdes se retribuirá conforme lo previsto en las cláusulas económicas.
5. La empresa podrá asignar en cuatro (4) meses al año la acumulación en el mismo mes de un día de trabajo por FNRT y otro por día verde. En el resto de los meses, solo podrá asignar para el trabajo un día sea FNRT o Verde.

17.1.E) Deslizamiento de horario, comunicacion del servicio planificado y realizado.

En la jornada de sábado, domingo y festivos se establecerá el nombramiento según líneas y con el horario correspondiente. El horario será el habitual, de no ser ello posible por supresión de servicios se le asignará el inmediatamente anterior o posterior, con máximo de 30 minutos. La empresa compensará económicamente, el cambio del horario habitual en domingos, sábados y festivos, en tramos mínimos de 15 minutos en la cantidad de 3 euros por cada tramo. Se entenderá que el tramo se computa desde el primer minuto del mismo.

Al personal se le entregará (con 7 días de antelación a su entrada en vigor en los de carácter mensual, 4 días en los quincenales, 3 días en los semanales y 1 día en los diarios) copia de la Hoja de Servicios, en la que conste la hora de comienzo y finalización del tiempo de toma y deje, así como el horario de comienzo y finalización del tiempo de servicio y la concreción, conforme a convenio, del tiempo de descanso (Servicio Programado).

Al objeto de que pueda computarse la jornada, la Empresa entregará a cada trabajador/a un documento en el que se refleje su cómputo mensual (Servicio Realizado).

17.1.F) CP en jornada partida

Al objeto de facilitar que algunos servicios puedan adaptarse mejor a las necesidades de la demanda (horas puntas, horas valle, etc.), se establece un régimen de jornada partida, con las especificidades respecto a las condiciones generales establecidas anteriormente para los CP que se indican a continuación:

- 1) Los trabajadores/as que acepten y realicen la jornada partida, percibirán el concepto retributivo establecido en el artículo 38.12.
- 2) En dicha jornada partida, el personal afectado percibirá doble importe de Plus de Toma y Deje establecido en el artículo 38.8.
- 3) En ningún caso, el personal afectado que realice el trabajo en jornada partida, perderá los derechos, inclusive económicos, relativos a su función, tarea o especialidad (incluido los CP), realicen o no tal actividad, a no ser que por disminución física o funcional, el propio trabajador/a haya aceptado un puesto de trabajo en el que no tenga la responsabilidad

de las prestaciones.

La jornada partida nunca se fraccionará en más de dos porciones y el intervalo entre ambas no será inferior a dos horas ni superior a 8 horas.

- 4) En el supuesto de que por la vía de opción voluntaria del actual personal en jornada continuada no se lograra el 10% máximo antedicho, la Empresa podrá partir la jornada hasta alcanzar dicho límite. El personal afectado será aquel de la función, tarea o especialidad requerida que tengan menor antigüedad en la empresa dentro de cada centro de trabajo.
- 5) La asignación de la jornada partida se realizará con carácter anual cuando la asignación haya sido forzosa. En caso de asignación de la jornada partida de forma voluntaria se mantendrá por un mínimo de cinco años y se prorrogará por años sucesivos hasta el desistimiento del solicitante.
- 6) El personal que preste servicios de transporte escolar descansará en domingo y festivos.
- 7) El personal contratado específicamente en jornada partida, se regirán por la condiciones generales del Convenio, con la única excepción de lo establecido en el art. 38.12, que sólo se aplicará al personal de jornada continuada que optase por tal sistema de servicio. En el supuesto de que dichos trabajadores/as contratados se destinasen a jornadas continuadas o servicios diferentes de los anteriormente explicados, pasarán automáticamente al régimen general del personal de jornada continuada.

17.1.G) CP en jornada nocturna.

La jornada de trabajo del personal en servicios nocturnos se regirá, además de por las reglas generales, por las siguientes particularidades respecto a jornada, descansos y horarios:

- 1) **Jornada Flexible:** Se establece para este personal un sistema de jornada flexible, limitada por una jornada mínima de 1169 horas anuales, que podrá ampliarse hasta la jornada máxima de 1361 horas anuales, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el presente convenio colectivo.
- 2) **Duración de la jornada diaria:** La jornada diaria de trabajo tendrá una duración máxima de siete horas.
- 3) **Descansos:** Se establecen un total de 167 descansos anuales (que incluyen los 14 festivos no recuperable), con un sistema de trabajo de 7 días de trabajo consecutivo y 7 días de descanso consecutivos.

El régimen de descansos implicará la alternancia de una semana de trabajo con una semana de descanso.

En los servicios nocturnos de más de 50 kilómetros, se adaptarán los descansos en aplicación de la normativa sobre tiempos de trabajo en el transporte terrestre por carretera.

- 4) **Organización del servicio:** El personal nocturno de la misma área se organizará como si se tratase de un único centro de trabajo, únicamente, para lo dispuesto en el apartado anterior y para la asignación de relevos de vacaciones.
- 5) **Inicio y Finalización de los servicios en días especiales:** El día 24 de diciembre la jornada de trabajo terminará a las 21,00 horas. El día 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, se iniciará la jornada de trabajo a las 08,00 horas.

La dirección de la empresa analizará conjuntamente con la Comisión de Servicios del Comité de Empresa aquellos servicios que por necesidades evidentes no pudieran acogerse a los horarios citados anteriormente. El personal con servicio nocturno no tendrá que recuperar la jornada del 24 de diciembre.

La asignación de los servicios en el turno nocturno se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

17.1.H) Acuerdo de modificación del sistema de asignación de servicios.

En el supuesto de que el personal de un centro de trabajo de la misma categoría profesional afectada adopte un acuerdo mayoritario sobre el sistema de rotación en los servicios distinto al establecido con carácter general, se negociará con la empresa su implantación con carácter bienal. Asimismo, se podrá acordar y convenir con la empresa un sistema específico para determinar el orden de salida del centro del personal afectado por viajes de servicio.

17.1.I) Quinto Turno.

Se podrá implantar, por centros de trabajo, un quinto turno de trabajo específico para cubrir los servicios de fines de semana. La implantación requerirá informe previo del comité de empresa del centro de trabajo afectado y acuerdo favorable de la Comisión Paritaria en el que se determinará las circunstancias de hecho que se indican a continuación, el número mínimo de personal y la modalidad de contratación convenida.

El quinto turno se podrá establecer cuando, en un centro de trabajo, el número de servicios en fin de semana sea superior a las jornadas disponibles con el personal CP de la plantilla mínima del centro de conformidad con el artículo 8.2.b.

El sistema de descansos del quinto turno excepciona lo establecido con carácter general en el art. 17.1.C y D sobre la asignación de los 9 descansos cada 4 semanas en un régimen distinto al 3-1, y sobre el sistema de jornada flexible en lo relativo a la posibilidad de trabajar 8 de los 14 festivos no recuperables, disfrutando efectivamente 122 descansos en el año natural. Asimismo, el cambio de turno de mañana a tarde y viceversa, se realizará en los días destacados mediante sombreado, a los efectos de garantizar el descanso entre jornadas.

El sistema de descanso, que deberá ser consecutivo, con indicación de las cuatro posiciones y el cambio de turnos de mañana y tarde se establecerán conforme a lo indicado en el siguiente cuadro (donde la letra D, corresponde al día de descanso; la f a descanso por compensación de festivos; y la L al día de trabajo):

	MAÑANA							TARDE							MAÑANA							TARDE							
Turno 5	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	
Posición 1	L	L	L	D	D	D	L	L	L	L	L	L	D	D	L	L	L	L	L	L	D	D	L	L	F	D	D	L	L
Posición 2	L	L	L	L	L	D	D	L	L	L	L	L	D	D	L	L	F	D	D	L	L	L	L	L	D	D	D	L	
Posición 3	L	L	L	L	L	D	D	L	L	F	D	D	L	L	L	L	L	D	D	D	L	L	L	L	L	L	D	D	
Posición 4	L	L	F	D	D	L	L	L	L	L	D	D	D	L	L	L	L	L	L	L	D	D	L	L	L	L	L	D	D

El personal que integre el quinto turno será asignado conforme el siguiente orden:

1. Personal voluntario de cualquier centro de trabajo, que solicite y cumpla los requisitos establecidos en el Anexo I Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Dentro de los solicitantes, se asignarán las plazas vacantes por orden de mayor antigüedad en la empresa.
2. Personal voluntario del centro de trabajo donde se crea el quinto turno con preferencia del personal solicitante con mayor antigüedad.
3. En ausencia de voluntarios, se realizarán contrataciones de las bolsas de empleo en vigor de conformidad con lo establecido en el art. 8.2.b), al menos de tantas plazas como CP necesarios para cubrir el 5º turno.
4. En los supuestos de que las plazas se ocupen por el personal indicado en los apartados 1 y 2, se deberá producir la contratación del personal necesario para cubrir la vacante producida en el centro de trabajo de procedencia.
- 5.

Si las plazas del quinto turno estuvieran cubiertas por personal voluntario o contratado expresamente para ello, y hubiera un supuesto de solicitud de plaza de los regulados como prioritarios en el punto 1, saldrá del quinto turno el personal en el siguiente orden:

- 1º. De entre el personal del apartado 3, el de mayor antigüedad en la empresa.
- 2º. En ausencia de personal del apartado 3, de entre el personal de apartado 2, el de menor antigüedad en el quinto turno.

Sólo en el caso de que las plazas estuvieran todas cubiertas por personal del apartado 3, es decir, en ausencia de voluntarios, en el momento en que se presentara solicitud por un voluntario del apartado 2, tendrá preferencia para salir del 5º turno el personal por orden de mayor antigüedad en la empresa.

Las nuevas contrataciones en el centro de trabajo donde esté implantado el quinto turno, supondrá el pase al sistema general de descansos, del personal no voluntario en asignado al quinto turno, por orden de mayor antigüedad en la empresa.

El personal voluntario que integre el quinto turno deberá permanecer 1 año en el mismo, empezando dicha carencia el día de inicio de prestación de servicios en el quinto turno. Dicho personal mantendrá la carencia en la línea de la que fuera titular antes de integrarse en el quinto turno y a la finalización de este regresaría, en su caso, al centro de trabajo de origen como personal de reserva.

17.2. Jornada de Jefes/as de Tráfico y Estación, Operadores/as SAE e Inspectores/as.

Se establece para estas categorías profesionales, con carácter general, el siguiente sistema de ordenación del tiempo de trabajo:

- 1) **Jornada Flexible:** Se establece para este personal un sistema de jornada flexible, limitada por una jornada mínima de 1654 horas anuales, que podrá ampliarse hasta la jornada máxima legal de 1816 horas anuales, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el artículo 17.1.D)
- 2) **Horario:** Se establece para estas categorías profesionales un horario de 7:48 horas diarias de trabajo efectivo.
- 3) **Descansos:** Como regla general se establece un sistema de un día de descanso cada tres días de trabajo (3-1) y el disfrute de dos fines de semana cada cuatro, resultando un total de 122 descansos anuales, incluidos los 14 festivos no recuperables.
- 4) **Estaciones de 1ª:** Se dispondrá el nombramiento de dos jefes de tráfico por turno de lunes a viernes y un jefe de tráfico por turno festivos y fines de semana.

Regímenes Especiales:

- 1) **Jefes de Tráfico y Estación a Jornada Partida:** Descansarán dos días consecutivos a la semana, debiendo descansar 2 fines de semana cada 4, siendo asignados de forma no sistemática el resto de los descansos establecidos en el artículo 17.1. C).

El personal con servicio a turno partido percibirán el concepto retributivo establecido en el artículo 38.12 y el importe simple del Plus de Toma y Deje.

- 2) **Estaciones de 2ª:** Los Jefes de Tráfico y Estación realizarán simultáneamente las funciones de Jefatura, Recaudación, Recarga de Tarjetas e Información según las posibilidades y necesidades de cada Estación. En las referidas Estaciones, se mantendrá de lunes a sábados por turnos continuados, sin perjuicio de la facultad de la empresa de establecer jornada partida para el citado personal los domingos y festivos.
- 3) **Operadores SAE en turno de noche:** Se establece la misma ordenación del tiempo de trabajo regulada en el art. 17.1.G).
- 4) **Coordinadores de movimiento:** La jornada de 35 horas será realizada en cinco días laborales, de lunes a viernes en jornada flexible entre las 07:00 y las 16:30 horas. Descansará sábados, domingos y festivos, con las excepciones que, por las necesidades del servicio, deban atender las personas con flexibilidad horaria o disponibilidad.

17.3. Régimen de trabajo de expendedores y encargados.

- 1) **Jornada:** Se establece para este personal un sistema de jornada flexible conforme al contenido del art. 17.1.D), con una jornada mínima de 1519 horas anuales y una jornada máxima de 1816 horas anuales.
- 2) **Horario:** Los encargados y expendedores nocturnos realizarán su jornada efectiva diaria de 7 horas, en la horquilla horaria comprendida entre las 18:55 y las 05:00 horas.
- 3) **Descansos:** Dispondrán de un total de 117 descansos anuales, incluidos festivos no recuperables. Se distribuirá a razón de 10 descansos cada mes descansando, además, la mitad de la plantilla en los festivos no recuperables.

17.4. Jornada del personal de Taller.

- 1) **Jornada:** Se establece un sistema de jornada flexible para el personal de talleres limitada por una jornada mínima de 1696 horas anuales que podrá ampliarse hasta la jornada máxima legal de 1816 horas anuales, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el presente convenio colectivo, considerándose ésta como jornada máxima a los efectos del cómputo de horas extras.
- 2) **Descansos y guardias:** Se establece con carácter general como días de descansos los fines de semana y festivos.

Cada trabajador/a deberá realizar hasta un máximo de 11 jornadas (guardias) en

sábados, domingos o festivos, durante 11 meses. Mensualmente se realizará como mínimo una guardia y como máximo 2, debiendo transcurrir al menos tres semanas entre una guardia y la siguiente. Se garantiza que ningún trabajador/a realice en dos años consecutivos guardias en las mismas fiestas anuales no recuperables. La compensación económica de las guardias de realizará por el importe establecido en el artículo 38.7, la cual también se percibirá también en el mes de vacaciones.

3) Horario: El personal de talleres se ajustará al siguiente horario:

- a) Turno de madrugada: De 05:00 a 12:00, de lunes a viernes.
- b) Turno de mañana: De 06:55 a 14:18 horas, de lunes a viernes.
- c) Turno de tarde: De 13:55 a 21:18 de lunes a viernes.
- d) Turno de noche: De 21:00 a 04:00 horas de domingo a jueves.
- e) Fines de semana y festivos: De 07:00 a 14:00 horas en turno de mañana y de 14:00 a 21:00 horas en turno de tarde. Como máximo 2 de las 11 jornadas en fin de semana y festivo se podrán realizar en turno de tarde. El personal nocturno trabajará los fines de semana y festivos en el turno de mañana o tarde.

Los Jefes de Equipo y los operarios de taller que no estén adscritos al turno de noche, con carácter general rotarán una semana de madrugada, dos de mañana y una de tarde, en el orden establecido en el calendario anual. El personal adscrito al turno de noche prestará sus servicios siempre en el horario establecido para el indicado turno.

El horario de los Coordinadores de Taller será de las 06:55 a 14:18 horas, de lunes a viernes.

El turno nocturno del personal de talleres se constituye con personal voluntario, y en ausencia de éstos, con el personal de menor antigüedad en la empresa. El número de trabajadores/as de taller asignado al turno de noche no podrá superar el 30% del total de la plantilla y la proporción del personal asignado a los turnos de mañana y de tarde deberá respetar la relación de tres semanas de mañana y una de tarde.

4) Jornada Flexible: Se acuerda establecer una jornada flexible, consistente en la reasignación de 10 días anuales de descanso en fin de semana y festivos, que pasarán a disfrutarse en un día entre semana, que serán compensados con un día de descanso. En compensación por la flexibilización de la jornada, el personal de Taller percibirá la compensación económica indicada para cada categorías en el artículo 37.7 del presente convenio colectivo.

5) Cambios de turnos, descansos y vacaciones: EL personal de taller perteneciente a un mismo centro y dependencia comunicarán, con antelación y por escrito los cambios de

turnos, el descanso y las vacaciones entre sí, que están autorizadas siempre que tengan la misma función profesional. Dicha comunicación, que deberá ser realizada con, al menos, un día de antelación, será razonada y firmada por los afectados.

Como consecuencia de las necesidades del servicio, la empresa podrá nombrar y el personal de Taller deberá prestar el servicio los cinco (5) días adicionales de Descanso indicados en el apartado 2) anterior, en cuyo caso, se retribuirá por el importe indicado en el artículo 38.7 del presente convenio.

17.5. Jornada del personal del área de administración:

El personal del Área de Administración mantendrá la jornada semanal establecida en el convenio colectivo publicado en el BOP nº 97, de 25-07-2012 y será realizada en cinco días laborales, de lunes a viernes en horario flexible de 07:00 a 16:30 horas. Descansará sábados, domingos y festivos, con las excepciones que, por las necesidades del servicio, deban atender las personas con flexibilidad horaria o disponibilidad.

El personal que, por motivos del ejercicio de puestos de responsabilidad, tenga un horario flexible o disponibilidad horaria, se deberá incorporar su regulación en un anexo al contrato de trabajo, donde también se reflejará que en virtud de esta se establece la incompatibilidad con otro trabajo. Dicho anexo deberá respetar los mínimos legales, pudiéndose establecer en el mismo una compensación económica análoga a la establecida en el art. 24 del EBEP.

Personal de administración perteneciente a un mismo centro y dependencia comunicarán, con antelación y por escrito los cambios de vacaciones entre sí, siempre que tengan la misma especialidad y clasificación profesional, en caso de cambio entre personal de distinta función, tarea o especialidad, la resolución favorable por parte de la Dirección correspondiente estará condicionada a las necesidades del servicio. Dicha comunicación, que deberá ser realizada con al menos un día de antelación, será razonada y firmada por los afectados.

Se establece una jornada irregular de un máximo del 10% de la jornada anual para el personal de administración.

17.6. Jornada de instructores.

El personal Instructor realizará una jornada máxima de 35 horas semanales, distribuida de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos no coincidentes con descanso semanal.

Trabjará a turnos de mañana y tarde, con un sistema flexible de rotación, basado en la planificación de la formación distribuida en ambos turnos de forma equitativa, que se realizará, como mínimo, con un mes de antelación. En virtud de la flexibilidad e irregularidad

indicada y la rotación en turnos de mañana y tarde cuando fuera preciso para la impartición de la formación adaptada al horario del personal de movimiento, percibirá el complemento establecido en el artículo 37.7 del presente convenio.

El horario de los turnos será el siguiente:

- Horario de mañana: de 7:00 a 14:00 horas.
- Horario de tarde: de 14:00 a 21:00 horas.

17.7. Jornada y horario de trabajo de gestores de recaudación.

El personal de la categoría profesional de “gestores de recaudación”, realizará su jornada de trabajo, de lunes a sábados, en horario de 7:00 a 14:00 horas o de 13:00 a 20:00 horas, con descanso fijo los domingos y festivos y un día adicional de lunes a sábado.

17.8. Acumulación de descansos.

Todo el personal podrá acumular o adelantar hasta un máximo de 7 descansos, para disfrutarlos consecutivamente en las fechas que cada trabajador/a solicite. Dichos días no se solaparán ni con los descansos semanales ni con los días adicionales de vacaciones, y deberán respetar los descansos mínimos legales. La empresa atenderá un número de peticiones por centro de trabajo, siguiendo el mismo criterio que para las licencias sin sueldo.

Para la acumulación de los días de descanso, se establece el siguiente procedimiento:

- Se procederá a su devolución en el plazo máximo de seis meses, respetándose siempre la forma propuesta por el trabajador/a (vacaciones, descansos o días adicionales), siendo concretadas las fechas por la empresa. Si terminado el plazo previsto para su compensación faltara algún día por compensar, se procederá su asignación por la empresa.
- Las peticiones de acumulación se deberán realizar con carácter general, al tiempo que se solicite el mes de vacaciones anuales.
- Las peticiones de acumulación serán a cuenta de presentes o futuros descansos o vacaciones. En caso de acuerdo entre las partes, podrán acumularse descansos a cuenta del saldo de estación.

Artículo 18.- Vacaciones

18.1. Régimen general

- 1) Los trabajadores y trabajadoras afectos al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, a disfrutar en un mismo mes o a la parte proporcional por doceavas partes que correspondan a partir de la fecha de ingreso, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho, computándose como día completo la fracción resultante y como fracción completa en el mes en que se efectúe su ingreso.
- 2) Las vacaciones de todo el personal se incrementará en un día por cada seis años de servicio en la empresa. No obstante, para los trabajadores/as cuya antigüedad sea inferior a seis años, se concederá un día más de vacaciones, no obteniendo derecho al segundo día adicional hasta alcanzar los doce años de servicio. Los días que excedan de los primeros 30 días naturales del mes de disfrute serán considerados como adicionales, así como aquellos días que excedan del 28 de febrero o del 29 en los años bisiestos. El primer día de vacaciones y los días adicionales no se solapará con los días de descanso devengados, por lo que los indicados periodos se iniciarán el primer día laborable para cada trabajador/a una vez disfrutados los indicados días de descansos.
- 3) El personal que disfrute de las vacaciones y que realice al inicio o finalización de las mismas un desplazamiento por duración superior a 2 horas de transporte aéreo o 5 horas de transporte marítimo tendrá derecho a dos días más de licencia sin sueldo, acreditando suficientemente esta circunstancia.
- 4) La solicitud del personal sobre la preferencia del periodo vacacional se realizará desde el 1 de julio hasta el 15 de agosto del año anterior. El calendario provisional de vacaciones será confeccionado en reunión conjunta de la empresa y los integrantes de la comisión de vacaciones entre el 16 de agosto y el 14 de septiembre, una vez fijada por TITSA las necesidades del servicio. El calendario provisional será publicado el 15 de septiembre momento que se abre el periodo de reclamaciones que concluye el 14 de octubre. Desde el 15 al 30 de octubre, se resolverán las reclamaciones formuladas, publicándose el calendario definitivo el 31 de octubre.
- 5) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario definitivo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET (maternidad, paternidad, adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a

disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- 6) Se autoriza el cambio de los periodos de vacaciones mediante el intercambio de la hoja de servicios en las siguientes condiciones:
- Se disfrutará de las vacaciones en los primeros 30 días del mes natural que tuviera asignado la otra persona, con independencia de la posición de descanso de cada persona.
 - La percepción de la bolsa de vacaciones el mes anterior al disfrute efectivo, siempre que se comunique el cambio al departamento de nóminas antes del día 20 del mes anterior a su abono (2 meses antes de su disfrute).
 - Cada persona mantiene el mes de nombramiento inicial a los efectos la cadencia de 2 inviernos-1 verano.
- 7) Los trabajadores podrán solicitar permisos a cuenta de los días adicionales de vacaciones y festivos, con una antelación mínima de 10 días.

18.2. Personal del área de movimiento

- Las vacaciones comenzarán a disfrutarse el día primero del mes que corresponda a cada trabajador/a y terminarán el último día del mismo mes. En el caso de no poder disfrutar los días adicionales durante el año natural, serán compensados como descansos no disfrutados.
- Los que tuvieran derecho al disfrute de días adicionales de vacaciones, lo ejercerán, conforme el siguiente cuadro:

MES VACACIONES	ADICIONALES
ENERO (1)	JUNIO (6)
FEBRERO (2)	JULIO (7) Y AGOSTO (8)
MARZO (3)	AGOSTO (8)
ABRIL (4)	SEPTIEMBRE (9)
MAYO (5)	OCTUBRE (10)
JUNIO (6)	NOVIEMBRE (11)
JULIO (7)	DICIEMBRE (12)
AGOSTO (8)	ENERO (1)
SEPTIEMBRE (9)	FEBRERO (2)
OCTUBRE (10)	MARZO (3)
NOVIEMBRE (11)	ABRIL (4)
DICIEMBRE (12)	MAYO (5)

- 3) La asignación del periodo de vacaciones anuales se rige por el criterio secuencial de 2 períodos seguidos en invierno y uno en verano (el periodo de verano comprenden los meses desde Junio a Septiembre inclusive), debiendo solicitarse en el impreso de vacaciones los meses referidos al periodo que a cada trabajador/a corresponda, el cual figurará expresamente en dicho impreso.

En el año 2019 se realizarán los últimos ajustes del proceso iniciado en 2016, a los efectos de que todo el personal de movimiento esté debidamente encuadrado en el criterio secuencial de 2 períodos seguidos en invierno y uno en verano.

- 4) La Dirección de la Empresa fijará por centro de trabajo, conforme a la plantilla mínima acordada anualmente, el número máximo de personas que pueden disfrutar de las vacaciones en cada turno, para posteriormente determinar, con la participación de la Comisión de Vacaciones, la asignación de los meses de disfrute a cada trabajador/a, conforme las reglas que se establecen en el presente artículo. Se procurará designar un menor número de personas los últimos meses del año, para asignar los mismos a quienes hubieran visto solapado su periodo vacacional con un proceso de IT u otro tipo de incidencias.

Establecido el número máximo de personas que pueden disfrutar de las vacaciones en cada turno, la Comisión de Vacaciones asignará los meses de disfrute en función de las siguientes puntuaciones:

CUADRO 1.

SITUACIÓN AÑO ANTERIOR	PUNTOS
VIENE DEL 2º AÑO DE INVIERNO	3
VIENE DEL 1º AÑO DE INVIERNO	2
VIENE DE VERANO	1

CUADRO 2.

El cuadro 2 reflejará las puntuaciones del mes disfrutado en el promedio de los últimos 3 años por centro de trabajo, puntuando en el periodo de invierno de 8 a 1 punto los meses en orden inverso al número de solicitudes promedio de los 3 años anteriores, puntuando con 8 puntos el mes menos solicitado promedio de los 3 años anteriores, y con 1 punto el mes más solicitado promedio de los 3 años anteriores. En el periodo de verano se puntuará con 4 puntos el mes menos solicitado promedio de los 3 años anteriores, puntuando secuencialmente en orden inverso hasta puntuar con 1 punto el mes menos solicitado promedio de los 3 años anteriores.

El cuadro nº 2 se confeccionará anualmente por centros de trabajo, siendo publicado al inicio

del periodo de solicitudes.

CUADRO 3.

VECES QUE DISFRUTA MISMO MES EN LOS ÚLTIMOS 3 PERIODOS DE INVIERNO O VERANO	PUNTOS
REPITE MES 3 VECES	-3
REPITE MES 2 VECES	-2
REPITE MES 1 VECES	-1

Se computará el periodo vacacional que correspondía (verano-invierno) el año anterior a los efectos de establecer las puntuaciones antes descritas, con independencia del mes en que se hayan disfrutado las vacaciones.

Sumadas las puntuaciones de los 3 cuadros, se resolverán los empates por orden de antigüedad en la empresa. Finalizado el proceso anterior, si existiesen meses que así lo permitiesen, se les ofertarán a los matrimonios y parejas de hecho, a los efectos de facilitar su disfrute simultáneo.

- 5) El personal que tenga nombrado servicio de jornada partida podrá ser asignado a servicios de jornada continuada en el periodo de verano, debiendo disfrutar sus vacaciones dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- 6) Toda persona que cambie de centro de trabajo disfrutará el mes de vacaciones asignado a la nueva posición que ocupa, salvo que ya hubiese disfrutado sus vacaciones en dicho año.
- 7) Régimen de vacaciones del personal nocturno de los centros de trabajo Santa Cruz 0 y 1 y La Laguna:

El personal que preste servicio nocturno en los indicados centros de trabajo se organizará en dos grupos para la asignación de las vacaciones:

- Grupo 1: personal que descansa la primera y tercera semana.
- Grupo 2: personal que descansa la segunda y cuarta semana.

El personal de cada grupo podrá optar a todos los meses de vacaciones, a excepción de los meses asignados al personal del centro Santa Cruz- 0. La asignación se hará de conformidad con los criterios establecidos en la letra B del presente artículo, a excepción de la cadencia de 2 inviernos-1 verano.

Cada grupo tendrá el personal para el relevo de vacaciones que pasará al régimen diurno los meses que no tenga vacaciones que relevar en el servicio nocturno.

18.3. Descanso del personal de relevo de vacaciones.

El personal de conducción nombrado para el relevo de vacaciones en un centro de trabajo tendrá los descansos asignados a la persona relevada, a excepción de lo establecido en los apartados 18.4 y 18.5.

Los ajustes que procedan para totalizar los descansos anuales establecidos en el convenio para los CP (122 descansos) se realizarán en el mes de diciembre para el personal de relevo de vacaciones, produciendo la minoración o aumento de descansos con respeto al cumplimiento de los descansos mínimos legalmente establecidos. En el supuesto en que no fuera posible la regularización por falta de días de trabajo, se añadirán en negativo al saldo de estación. En todo caso, el personal tendrá derecho al descanso de dos fines de semana cada cuatro semanas.

A los efectos de los derechos establecidos en el presente artículo, el personal de relevo de vacaciones tendrá reconocido, como días de descanso del mes de vacaciones, las posiciones que tuvo asignadas en el mes anterior.

18.4. Personal del centro Santa Cruz "0"

El personal del servicio urbano de Santa Cruz de Tenerife disfrutará las vacaciones anuales conforme a los criterios y al sistema descrito en el cuadro y reglas que se detallan a continuación:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043
A	1	2	6	3	4	7	5	10	8	11	12	9
B	2	6	3	4	7	5	10	8	11	12	9	1
C	6	3	4	7	5	10	8	11	12	9	1	2
D	3	4	7	5	10	8	11	12	9	1	2	6
E	4	7	5	10	8	11	12	9	1	2	6	3
F	7	5	10	8	11	12	9	1	2	6	3	4
G	5	10	8	11	12	9	1	2	6	3	4	7
H	10	8	11	12	9	1	2	6	3	4	7	5
I	8	11	12	9	1	2	6	3	4	7	5	10
J	11	12	9	1	2	6	3	4	7	5	10	8
K	12	9	1	2	6	3	4	7	5	10	8	11
L	9	1	2	6	3	4	7	5	10	8	11	12

Calendario de Vacaciones:

El calendario de vacaciones, confeccionado provisionalmente en reunión conjunta de TITSA y 4 representantes del comité de empresa (jefes, CP, administrativos y taller), una vez fijadas por aquélla las necesidades del servicio a efectos de distribución de vacaciones, será expuesto a efectos de reclamaciones desde el 20 septiembre al 15 de octubre del año anterior al disfrute. Posteriormente, una vez estudiadas y resueltas por la empresa y el comité de empresa las reclamaciones habidas, será publicado el calendario definitivo el 30 octubre del mismo año, adquiriendo vigencia el 1 de enero del año siguiente.

Modo de disfrute de las vacaciones:

- Las vacaciones se disfrutarán por meses completos, comenzarán a disfrutarse el día primero de cada mes que corresponda a cada trabajador/a y finalizarán el último día del mismo mes. Cuando las vacaciones no sean asignadas a los trabajadores/as en el periodo comprendido en verano, los días adicionales serán asignados durante los meses de julio, agosto o septiembre. Excepcionalmente podrá incluirse el mes de junio cuando la comisión específica así lo considere por razones organizativas.
- El primer día de vacaciones y los días adicionales no se solapará con los días de descanso devengados, por lo que los indicados periodos se iniciarán el primer día laborable para cada trabajador/a una vez disfrutados los indicados días de descansos. En los meses de 31 días se disfrutará de uno de los días adicionales en ese mes, por lo que, de coincidir con descanso, se desplazará el día adicional un día.
- Los días adicionales deberán pasar por sábados y/o domingos y serán asignados de forma correlativa.
- En el caso de no poder disfrutar los días adicionales durante el año natural, serán compensados como descansos no disfrutados.
- Las vacaciones anuales se disfrutarán por el personal de movimiento entre los períodos de verano e invierno a razón de dos años en invierno y uno en verano. A efectos de este apartado se entiende por verano los meses de junio, julio, agosto y septiembre, a estos efectos el resto de los meses se considerarán como de invierno.
- El personal de relevo de vacaciones tendrá asignada una posición de descanso y turno que se mantendrá constante a lo largo de todo el año.
- Taller: El personal adscrito a la plantilla del taller alternará las vacaciones un año en los meses correspondientes a las estaciones de invierno, otoño y primavera, y al siguiente en el verano.

- Jornada Partida: El personal de jornadas partidas disfrutará las vacaciones entre los meses de junio a septiembre.

Cambio de vacaciones:

- Todo el personal del servicio urbano de Santa Cruz de Tenerife "0" que quiera cambiar las vacaciones con otro compañero deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con anterioridad de quince días a la publicación del ciclo al que corresponda la solicitud. En el caso de los CP no se tendrá en cuenta el turno en que trabaje.

Cuando dos trabajadores intercambien las vacaciones de forma voluntaria les serán computadas las que tengan asignadas en el calendario oficial de vacaciones.

- De encontrarse el trabajador/a en situación de I.T., la bolsa de vacaciones le será abonada en el mes que se asignó en el calendario de vacaciones.

Conciliación de la vida familiar, personal y profesional:

Se dará preferencia a los matrimonios, parejas de hecho debidamente registradas, hijos y hermanos para que les sea asignado el mismo mes de vacaciones, así como las posiciones de descansos. Dicha preferencia irá supeditada a la adscripción de ambos trabajadores al mismo turno y a las posibles vacantes. En caso de empate, prevalecerá el criterio de antigüedad.

18.5. Costa Adeje:

En la asignación de vacaciones del personal de movimiento de Costa Adeje será de aplicación lo establecido en el apartado B, con excepción de su punto 4, teniendo para este centro, la siguiente regulación:

1.- La Dirección de la Empresa fijará por centro de trabajo, conforme a la plantilla mínima acordada anualmente, el número máximo de personas que pueden disfrutar de las vacaciones en cada turno y posición de descanso, para posteriormente determinar, con la participación de la Comisión de Vacaciones, la asignación de los meses de disfrute a cada trabajador/a, conforme las reglas que se establecen en el presente artículo. Se procurará designar un menor número de personas los últimos meses del año, para asignar los mismos a quienes hubieran visto solapado su periodo vacacional con un proceso de IT u otro tipo de incidencias.

2.- El personal de relevo de vacaciones tendrá asignada una posición de descanso y turno que se mantendrá constante a lo largo de todo el año.

18.6. Descanso del personal de relevo de vacaciones de los centros de Icod de los Vinos y Buenavista del Norte.

El descanso del personal de relevo de vacaciones de los indicados centros que viniera disfrutando en el régimen de 7 días consecutivos conservará tal derecho.

18.7. Personal del área de administración.

Con carácter general, el período vacacional del personal administrativo se realizará en los meses de junio a septiembre. Por acuerdo entre las partes, podrá disfrutarse en cualquier otro mes del año y/o fraccionarse su disfrute.

18.8. Personal de taller.

Las vacaciones del personal de taller se harán por sesiones de trabajo o especialidad. El personal de taller disfrutará de su período anual de vacaciones entre los meses de junio y septiembre en un 50% de los trabajadores de forma rotativa y siempre que lo solicite. El otro 50% de la plantilla del taller, lo disfrutará en el resto de los meses. No obstante lo anterior, quienes deseen disfrutar las vacaciones en periodos determinados, lo solicitarán a la empresa en los plazos referidos en letra A.

En el caso de que se produzca un cambio por sustitución de otro trabajador/a de asignación de especialidad o secciones de trabajo, el trabajador/a se someterá al periodo vacacional correspondiente al trabajador/a que ha sido sustituido.

El personal de taller podrá solicitar el disfrutar de hasta diez días a cuenta de sus vacaciones anuales, en fecha distinta de la asignada en el calendario, siempre que tal solicitud se formule con al menos 15 días naturales anteriores al disfrute. La empresa podrá no autorizar el disfrute como consecuencia de que haya solape con otros trabajadores de su sección que impidan la continuidad del servicio.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS.

Artículo 19. Faltas y sanciones.

19.1. Procedimiento sancionador.

Se acuerda el siguiente procedimiento:

- A. Para las faltas leves, menos graves y graves la imposición de cualquier sanción irá precedida de notificación escrita de cargos al interesado, quién en el plazo de 5 días

hábiles desde su recepción puede presentar escrito de descargo, con cuya atención se notificará definitivamente lo que proceda.

- B. Para las faltas muy graves: la imposición de sanciones por faltas muy graves requerirá la instrucción de un expediente disciplinario que se iniciará con un periodo de informaciones en el que se tendrá en cuenta la opinión del trabajador/a interesado. En dicho periodo se tendrá presente la actuación de la Comisión de Faltas y Sanciones del Comité de Empresa y delegado sindical que podrán presentar alegaciones e informes que consideren de interés.

La conclusión del expediente, que deberá hacerse en el plazo de 15 días hábiles, recogerá tanto las informaciones practicadas como todo tipo de pruebas documentales presentadas, así como una propuesta concreta de sanción.

Si a la conclusión del expediente la empresa fuese a resolver mediante la imposición de la sanción de despido, el Consejero Laboral, presidente o portavoz del Comité de Empresa, mantendrán una última deliberación conjuntamente con la Dirección-Gerencia, o en quien delegue, al respecto de la sanción a imponer. De no alcanzarse acuerdo en las deliberaciones previas, la Dirección de la Empresa impondrá la sanción, frente a la cual el trabajador/a podrá interponer las correspondientes acciones en la jurisdicción laboral.

La resolución del expediente será competencia del director-gerente, quien cuenta con un plazo de 10 días hábiles para emitirla.

- C. En el supuesto de que por parte de TITSA se procediese al despido disciplinario de un trabajador/a y el órgano jurisdiccional competente resolviese considerando su improcedencia, la Dirección de la Empresa deliberará con el Consejero Laboral y el presidente o el portavoz del Comité de empresa las razones que puedan justificar la no readmisión del trabajador/a. En el caso de que la Empresa opte por la indemnización, abonará además de ésta, 15 días de salario y los salarios de tramitación que pudieran corresponderle.

19.2. Faltas y sanciones.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole dispuestos por la normativa vigente.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole dispuestos por la normativa vigente.

Las faltas se clasifican en cuatro grupos: leves, menos graves, graves y muy graves.

Al objeto de realizar una adecuada averiguación de los hechos imputados al trabajador/a en

el escrito de cargos y del alegato formulado por el mismo en su descargo, así como posibilitar la práctica de las pruebas propuestas que se estimen pertinentes y que pueden proponer tanto el trabajador/a como la empresa.

Las faltas leves, menos graves y graves prescribirán a los 20 días y las 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 6 meses de haberse cometido.

Las sanciones consistirán en:

Por faltas leves: amonestación privada y carta de censura.

- A. Por faltas menos graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 4 días y traslado de destino, pero no de residencia.
- B. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.
- C. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 2 meses, traslado de centro de trabajo o suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco meses y despido.

Las faltas muy graves que son causas directas del despido disciplinario, se relacionan a continuación:

- Robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la empresa.
- La retención indebida del importe total o parcial de la recaudación cuando, detectada la misma y requerida por la empresa la entrega de dichos importes, no la realice en las 48 horas siguientes salvo que medie justa causa, tales como enfermedad, imposibilidad de traslado, descansos, etc.
- El estado habitual de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes si repercuten negativamente en el trabajo. La conducción temeraria probada y acreditada que comporte riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones o demás vehículos.
- El abuso de autoridad por parte de los superiores.
- Los malos tratos de obra que comporten lesiones, salvo en legítima defensa.
- La no presentación reiterada e injustificada al trabajo durante más de 4 días continuados ó 5 alternos en un periodo de un mes y habiendo requerido la empresa su incorporación no lo hiciera en la jornada inmediatamente siguiente a la fecha del requerimiento.
- El abandono injustificado del servicio por más de dos horas, cuando afecte a la seguridad y regularidad del servicio.
- Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de Incapacidad Temporal
- La desobediencia de órdenes superiores cuando éstas afectan gravemente a la seguridad y regularidad del servicio, salvo las que sean manifiestamente ilegales, como son las normas de seguridad y salud en el trabajo, las del código de la circulación, etc.

- o La doble reiteración o reincidencia de faltas muy graves firmes.

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

No podrá imponerse sanciones que consistan en reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores y aquellas que supongan pérdida de antigüedad.

Todas las sanciones impuestas por la Empresa serán recurribles ante Magistratura de Trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

La Empresa notificará al Comité de Faltas y Sanciones las sanciones de suspensiones de empleo y sueldo que se impongan simultáneamente que al afectado.

Se anularán las anotaciones en el expediente personal siempre que no incurran en una falta de la misma clase durante el período de 3 años para las muy graves, 18 meses para las graves, 6 meses para las menos graves y 45 días para las leves.

Artículo 20.- Procedimiento de protección y salvaguarda.

20.1. Procedimiento de protección y salvaguardia.

Se establece a fin de proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores, los siguientes procedimientos y actuaciones:

20.2. Multas.

Las multas impuestas por la autoridad municipal, gubernativa o judicial, personal de conducción por infracción de las disposiciones del código de circulación serán abonadas al 50% por la Empresa y el trabajador/a, salvo reincidencia en un periodo no superior a un año.

Serán responsabilidad de la empresa las multas y sanciones que no sean imputables a la actuación de los trabajadores y en particular:

- a) Excesos de pasajeros en los vehículos.
- b) Paradas y estacionamientos de los vehículos en lugares señalizados por la Empresa y que la Autoridad pudiera interpretar sancionables.
- c) Circular sin las autorizaciones previstas en las leyes de tráfico o sin matrícula o con 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 le impongan al personal que conduzca vehículos de la empresa con ocasión del cumplimiento de sus funciones.

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

Lo establecido en materia de multas de tráfico será aplicable con independencia de la fecha de la supuesta comisión de la infracción.

Si no se procediera a interponer el contencioso- administrativo solicitado por el trabajador/a, la empresa abonará el 100% de la sanción de tráfico. Sin embargo, el trabajador/a tendrá que comunicar en el plazo máximo de diez días naturales al siguiente de la notificación de la resolución que dé por finalizada la vía administrativa, la solicitud de que la empresa interponga el contencioso- administrativo.

Cuando las autoridades requieran de la empresa información relativa al trabajador/a denunciado, ésta remitirá comunicación de tal requerimiento al trabajador/a afectado en el plazo de 24 horas.

La Dirección de la empresa realizará las gestiones necesarias ante los organismos competentes, para que no se imputen a los trabajadores, en futuras normas de tráfico, las infracciones originadas por las razones antes señaladas como responsabilidad de la empresa.

La empresa correrá con los gastos y demás costas que generen la vía contenciosa-administrativa, incluyendo los poderes a abogados y procuradores, si bien, abonándose éstos últimos contra factura.

En los casos previstos en el Convenio Colectivo en que la responsabilidad de la multa sea asumida por la empresa, ésta solicitará en el escrito de descargo la subrogación de la misma en los organismos competentes a efectos de que el trabajador/a sea molestado lo menos posible.

En el supuesto de formalizarse recurso la empresa se compromete a solicitar donde corresponda la paralización de la ejecución del acto administrativo.

Si a pesar de la solicitud de la suspensión de la ejecución del acto administrativo, ésta no fuera concedida y la cuenta del trabajador/a fuera embargada, la empresa adelantará al trabajador/a la cantidad embargada comprometiéndose éste a devolverla si la sentencia le condenase como responsable de la infracción.

La empresa podrá realizar el descuento en nómina de la cantidad anticipada, de forma mensual, como si de un anticipo (préstamo) se tratara, si la sentencia fuera condenatoria y el trabajador/a a partir del segundo mes de la misma no hubiera iniciado el reintegro de la cantidad adelantada. En todo caso, si la cuantía fuera hasta los 3.000€ el descuento en nómina será en 16 mensualidades y por cada 600 € más de la cantidad anteriormente referenciada, se

incrementará el periodo de devolución en 6 meses de ampliación.

20.3. Retirada de carnet y limitaciones en la conducción

1. Retirada temporal del carnet de conducir.

La empresa y la Comisión Paritaria decidirán, previa audiencia con el trabajador/a, sobre alguna de las siguientes soluciones, atendiendo a las circunstancias concurrentes del trabajador/a y con una duración equivalente al periodo de retirada temporal del carnet de conducir, siempre que la causa de la retirada no sea por infracción dolosa, ni cometida en estado de embriaguez o drogadicción:

- a). T.I.T.S.A. abonará por su cuenta, o a través de un seguro colectivo, una compensación mensual de 1020,11€ a percibir por los Conductores/as y CP.
- b). Ofrecer una ocupación laboral para la que no precisen carnet. Dicha oferta de puesto de trabajo durante el periodo de retirada del carnet deberá ser aceptada por el trabajador/a, correspondiendo las percepciones y devengos inherentes al puesto a desarrollar. La asignación de puestos alternativos de acuerdo con lo previsto en este punto, no generará el derecho a consolidar la función, tarea o especialidad profesional objeto de asignación ni se asignarán puntos en caso de promociones internas.
- c). Proceder a suspender el contrato de trabajo, que permita la percepción de desempleo, y complementar la empresa hasta el 100% del salario como si hubiese estado prestando servicios.

2. Retirada definitiva del carnet de conducir.

En el supuesto de producirse una retirada definitiva del carnet de conducir, siempre que las causas no se deban a infracción dolosa, ni cometidas en estado de embriaguez o drogadicción, T.I.T.S.A., una vez estudiado, conjuntamente con la Comisión Paritaria objetivamente cada caso, ofrecerá al trabajador/a las siguientes alternativas:

- a) Un puesto de trabajo que no precise carnet, con las percepciones y devengos que corresponda al puesto a desarrollar. Se pacta que la asignación de puestos alternativos de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, no generará el derecho a consolidar la función, tarea o especialidad profesional objeto de asignación ni se asignarán puntos en caso de promociones internas.
- b) Posibilidad de reconvertirse a otra función, tarea o especialidad de la que existan vacantes en la empresa.

Dichas ofertas de puestos de trabajo durante el periodo de retirada del carnet deberá ser aceptada por el trabajador/a, correspondiendo las percepciones y devengos inherentes al puesto a desarrollar.

- c) Los trabajadores con 55 años o más tendrán preferencia para el pase a jubilación anticipada, que deberán aceptar, siempre que reúnan los requisitos necesarios, concertando la empresa mediante convenio especial con las entidades de seguro o con el INSS las rentas que servirán de complemento a las prestaciones por desempleo y/o pensión de la Seguridad Social, o bien incluirse en expedientes de regulación y/o jubilación anticipada.
- d) El complemento de puesto de trabajo de los CP que por retirada del carnet o por imposibilidad de conducir adquieran o efectúen trabajos en otra función, tarea o especialidad, será al menos el equivalente al de oficial de primera.
- e) La Empresa dará cumplimiento automático a lo establecido en el Convenio respecto a la retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, respetando su centro de trabajo y habilitando las medidas previstas para cada caso.

20.4. Protección jurídica.

TITSA garantiza la defensa jurídica y la fianza necesaria para la obtención de la libertad provisional, en caso de accidente no doloso, en el servicio de la empresa a no ser que el trabajador/a renuncie expresamente a ello o prefiera contratar por su cuenta los servicios jurídicos que le sean precisos. La garantía de la defensa judicial se extiende además cuando el trabajador/a haya actuado en ejercicio de sus funciones y en defensa de los intereses de la empresa.

A los efectos de la defensa jurídica, anualmente se concretará por la Comisión Paritaria los importes máximos que por minutas de honorarios abonará la empresa, decidiendo la representación de los trabajadores que letrado actuará en cada caso en defensa de los trabajadores afectados.

CAPÍTULO VII. ROPA DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 21.- Uniformes y prendas de protección.

21.1. Uniformes y prendas de protección.

Se entregarán los uniformes y prendas de protección en el tercer trimestre de cada año a los trabajadores en sus centros de trabajo respectivos.

Los trabajadores/as que en el primer trimestre del año estuvieran de baja por Incapacidad Temporal o circunstancias análogas, recibirán sus uniformes o prendas de protección en el momento de reincorporarse al trabajo.

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

El Comité de Seguridad y Salud participará en la mejora de la calidad de las prendas y en la elección de las prendas del uniforme.

La empresa proveerá al personal de sus prendas de uniformidad, procurando una progresiva mejora de su calidad, que deberán tener, salvo accidente o causas excepcionales, la siguiente duración:

21.2. Personal de movimiento.

- 4 camisas y 3 pantalones por año; 3 camisas y 2 pantalones tras un periodo de IT de 3 a 6 meses antes de su entrega; 2 camisas y 2 pantalones tras un periodo de IT de más de 6 meses antes de su entrega.
- 1 jersey o suéter cada año.
- 1 chaqueta polar cada tres años con gorro.
- El calzado de seguridad para el personal de movimiento se renovará siempre y cuando resultase preciso, por deterioro o por condiciones de higiene.
- Gafas de sol que, en su caso, se entregará con lentes graduadas

21.3. Personal de talleres.

Se le dotará de 4 juegos de pantalón, 4 camisas, un jersey y un chaleco reversible acolchado. Además, se entregará al personal de taller calzado de seguridad, guantes y todos los medios de protección personal adecuados a cada tipo de trabajo, con el fin de evitar riesgos de accidente. El calzado de seguridad para el personal de talleres, se renovará siempre y cuando resultase preciso, por deterioro o por condiciones de higiene. Asimismo, se le dotará de gafas de protección graduadas al personal que lo precise.

Al personal de talleres se le dotará de chubasquero. Se acuerda la entrega anual de un anorak con el anagrama de TITSA al personal nocturno de Taller que trabaja a la intemperie.

Para la entrega de tales medios de protección deberá mediar acuerdo conjunto entre Empresa y Comité, una vez oído el Comité de Seguridad y Salud.

Las botas de cuero con protección para el personal de talleres, se renovará cada diez meses, sin perjuicio de que dicha renovación se efectuase con anterioridad al plazo señalado, siempre y cuando resultase preciso, por deterioro o por condiciones de higiene, cuyas causas podrán ser determinadas por el indicado Comité.

Al personal de asistencia en carretera se le dotará de chubasquero.

21.4. Personal administrativo.

Al personal administrativo de talleres que lo solicite, se le entregarán dos batas anuales

Artículo 22.- Seguridad y salud en el trabajo.

22.1. Disposición general:

Se aplicará con absoluto respeto la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, con una participación decisiva del Comité de Seguridad y Salud.

La empresa comunicará por escrito a los trabajadores y trabajadoras a través del servicio médico las citaciones para las revisiones médicas periódicas con antelación mínima de 7 días.

22.2. Enfermedades profesionales y listado de enfermedades.

Se iniciará por parte del Comité de Seguridad y Salud conjuntamente con los Servicios Médicos de la Empresa, un estudio en profundidad que les lleve a determinar las posibles enfermedades profesionales de las distintas función, tarea o especialidades, así como la elaboración de un listado de enfermedades susceptibles de ser atendidas con el 100% en su prestación económica desde el primer día de baja. La nueva fórmula entrará en vigor cuando el estudio se finalice y a la vista del mismo, la empresa y el Comité de Empresa establezcan los acuerdos que requieran atendiendo al espíritu de lo hablado durante la negociación del presente Convenio.

En el caso de no formalizarse un acuerdo, se continuará potenciando el fondo de ayudas.

El servicio médico prescribirá por cuenta de la empresa, en aquellos casos que lo considere necesario, la prueba de próstata denominada P.S.A. para el personal masculino de movimiento con edad superior a los 45 años. Asimismo, podrá prescribir para el personal femenino a partir de los 35 años la prueba de mamografía en aquellos casos en que lo considere necesario. En todo caso, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar la realización de tales reconocimientos.

El personal nocturno que lo desee tendrá derecho a efectuar dos reconocimientos médicos anuales, siempre que entre uno y otro hayan transcurrido al menos 6 meses y el resto del personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, salvo que las disposiciones legales vigentes estipulen otra cosa.

22.3. Seguridad a los conductores y conductoras.

Como medida preventiva para la seguridad de los CP, se instalarán paulatinamente cajas de seguridad en las estaciones.

En sábados, domingos y festivos se mantendrá un número de guaguas suficiente que evite la intensificación del trabajo y un mayor agobio que el resto de los días a los CP.

Las conductoras y conductoras-perceptoras en estado de gestación, cuando no sea

posible seguir prestando su trabajo habitual y el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora certifique la influencia negativa para la salud de la misma o para el feto, de las condiciones del puesto de trabajo, pasaría a desempeñar un puesto diferente y compatible con su estado.

CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHOS SOCIALES

Artículo 23.- Incapacidad temporal.

23.1. Incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

La empresa abonará al trabajador/a en situación de Incapacidad Temporal hasta el máximo legal permitido en los tres primeros días de baja al año derivada de enfermedad común o accidente no laboral que, en el momento de la firma tiene un límite del 50%.

Asimismo, a partir del primer día de I.T. se completará la prestación percibida por la Seguridad Social, hasta el 100% de su retribución mensual, pudiendo excluir solamente el quebranto de moneda, en los supuestos de:

- a) Accidente de trabajo
- b) Enfermedad profesional
- c) Enfermedades coronarias o infartos
- d) Hospitalización y/o intervención quirúrgica. Se incluye en estos supuestos los periodos de baja en lista de espera para la hospitalización o intervención. Asimismo, tendrá igual protección cuando exceda de dos meses el periodo de espera para la realización de pruebas diagnósticas. En este último supuesto, la percepción del complemento se producirá transcurridos 2 meses computados a partir de la solicitud médica de la prueba, y siempre que el personal hubiera informado que la programación de la prueba se ha producido con superación del indicado plazo y acepte la propuesta alternativa que, para agilizar la realización de las mismas, efectúe la empresa o los servicios contratados por Titsa.
- e) Procesos oncológicos
- f) Riesgo durante el embarazo
- g) Lactancia natural
- h) Incapacidad temporal durante el estado de gestación, incluidos los supuestos de interrupción voluntaria del embarazo o por el tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- i) Incapacidad temporal de las víctimas de violencia de género.
- j) En todos los casos de incapacidad temporal que concluya con el fallecimiento o incapacidad permanente no revisable.
- k) Gripe A

En el resto de los casos de Incapacidad Temporal a consecuencia de enfermedad común

se tendrá en cuenta las situaciones de gravedad. Se establecerá de acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores unos módulos de ayuda a cargo del fondo social de ayudas que serán potenciadas según se refleja en el artículo 27.

En el caso de que un operario del taller sufra alguna merma física temporal o definitiva, no pudiera realizar su trabajo habitual por peligro de empeoramiento de su salud, la Dirección de la empresa le asignará otras tareas en otro puesto de trabajo que se considere necesario y que no afecte negativamente al problema físico de trabajador/a afectado.

23.2.Prestaciones complementarias del servicio médico.

El servicio médico prescribirá por cuenta de la empresa, en aquellos casos que lo considere necesario, la prueba de próstata denominada P.S.A. para el personal masculino de movimiento con edad superior a los 45 años. Asimismo, podrá prescribir para el personal femenino a partir de los 35 años la prueba de mamografía en aquellos casos en que lo considere necesario. Asimismo, se realizarán las pruebas analíticas para la detección de cancer de cólon. En todo caso, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar la realización de tales reconocimientos.

El personal nocturno que lo desee tendrá derecho a efectuar dos reconocimientos médicos anuales, siempre que entre uno y otro hayan transcurrido al menos 6 meses y el resto del personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, salvo que las disposiciones legales vigentes estipulen otra cosa.

La empresa comunicará por escrito a los trabajadores y trabajadoras a través del servicio médico las citaciones para las revisiones médicas periódicas con antelación mínima de 7 días.

Artículo 24.- Incapacidad y muerte.

La empresa garantiza los capitales por las contingencias que a continuación se señalan mediante la concertación de una póliza colectiva con una compañía de seguros:

- Muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, trece mil doscientos veintidós euros con veintisiete céntimos (13.222,27€).
- Invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual que obligue a causar baja en la empresa, trece mil ochocientos veintitrés euros con veintiocho céntimos (13.823,28 €).

Si al trabajador/a afectado o a sus beneficiarios les fuera denegada por la compañía de seguros las cantidades referenciadas, T.I.T.S.A. adelantará las cantidades a las que tenga derecho, obligándose el trabajador/a o sus beneficiarios, a otorgar cuantos poderes y documentos fueren necesarios, a favor de la empresa o de la persona que éste designe a fin de obtener de la compañía de seguros las cantidades adelantadas, incluyendo la percepción

a la empresa de hasta la cuantía anticipada al trabajador/a. Los gastos que se originen tanto por los otorgamientos de los apoderamientos como los judiciales que se puedan ocasionar correrán por cargo de T.I.T.S.A.

Artículo 25.- Ayudas por natalidad y nupcialidad.

Como prestación complementaria a la de la Seguridad Social se abonará al personal afectado una ayuda económica de 90,15 euros, en caso de contraer matrimonio y de 78,13 euros por nacimiento de cada hijo, que se percibirá de acuerdo con los requisitos establecidos por la Seguridad Social.

Artículo 26.- Orfandad absoluta.

La orfandad absoluta será protegida por la Empresa con la entrega, por una sola vez, al fallecimiento del causahabiente, trabajador/a en activo, de la cantidad de 2.103,54 euros mancomunadamente, compatibles con el percibo de la cantidad por muerte prevista en la póliza de seguro mencionada en el artículo 24.

Artículo 27.- Fondo de ayudas para estudios.

Se fija el fondo de ayudas para el estudio en ciento diecisiete mil ciento noventa y siete con treinta y seis euros anuales (117.197,36 euros/anuales), para ser distribuidos entre el personal y los hijos e hijas de los mismos que cursen estudios de los niveles que se señalen en centros docentes.

La distribución de esta ayuda se realizará siguiendo el criterio de establecer el valor del punto, de conformidad con la puntuación correspondiente a los siguientes niveles:

1	GUARDERIA Y EDUCACION INFANTIL 5 AÑOS	10 PUNTOS
2	EDUCACION PRIMARIA	10 PUNTOS
3	EDUCACION SECUNDARIA	10 PUNTOS
4	BACHILLERATO	10 PUNTOS
5	FORMACION PROFESIONAL- CICLOS FORMATIVOS	12 PUNTOS
6	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	20 PUNTOS
7	ESTUDIOS ESPECIALES (DISCAPACIDAD SF)	12 PUNTOS
8	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	4 PUNTOS

No se hará distinción en el apartado de estudios universitarios en las titulaciones de licenciatura, diplomatura, grado y postgrado universitario, obteniendo todos la misma puntuación.

Solo se dará la ayuda en favor de estudiantes que fueran hijos o hijas o, en su defecto, personas sobre las que el personal de la empresa ostentara la patria potestad.

Cuando se matriculen de asignaturas sueltas de niveles universitarios, que no sobrepasen de cuatro por curso académico, éstas serán puntuadas en la mitad de lo que correspondiera en los niveles anteriormente señalados. Si la cantidad de asignaturas sueltas de diferentes cursos, fueran cinco o más, éstas se puntuarán como un curso completo.

La Comisión Mixta de Asistencia Social, integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores/as procederá al cálculo del valor del punto, dividiendo el fondo total establecido por el número de puntos obtenidos en virtud de las solicitudes formuladas por duplicado, distribuyéndolo matemáticamente de acuerdo con el baremo establecido.

El calendario de reparto de los fondos queda establecido de la siguiente manera:

- Plazo de recepción: del 15/9 al 15/10.
- Plazo de publicación provisional: del 21/10 al 5/11.
- Plazo de impugnación: del 6/11 al 11/11.
- Publicación definitiva: 16/11.

De conformidad con dichos criterios de distribución, las ayudas correspondientes se harán efectivas en noviembre de cada año.

La promoción cultural y técnica del personal es preocupación fundamental de las partes, por ello, aparte de los cursos promovidos por la Empresa con cargo a sus gastos de formación, se acuerda que aquellos que cursen estudios oficiales en los niveles señalados sean incluidos en el fondo de ayudas con las puntuaciones correspondientes. Estas ayudas se harán efectivas en noviembre de cada año.

El personal que perciba una cantidad de este fondo, deberá justificar ante la comisión la asistencia a los cursos. En el caso de incumplimiento de este requisito, la comisión solicitará que se le retraiga de la nómina la cantidad que percibió como ayuda del fondo de estudios.

Las fechas establecidas en el vigente convenio colectivo para la formalización de las solicitudes de ayudas al estudio podrán ser variadas por la Comisión del Fondo de Ayudas para al Estudio atendiendo a las circunstancias que puedan derivarse de la existencia de días festivos y fines de semana dentro del plazo habilitado al efecto.

Para el supuesto de parejas de trabajadores que presenten dos solicitudes de ayudas al estudio para un mismo hijo, se determina su incompatibilidad, atendándose una sola de ellas.

Artículo 28.- Fondo de actividades y ayudas sociales.

28.1.Fondos de actividades.

Se fija en sesenta y ocho mil ochocientos sesenta y ocho mil con dieciséis euros anuales

(68.868,16 € año) el citado fondo, que será distribuido en aquellas actividades de carácter deportivo, cultural, recreativo o de potenciación del ocio entre los trabajadores/as que se determinen por la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la comisión competente.

Dicho fondo tiene carácter anual, contabilizándose a dichos efectos en cada período de vigencia del Convenio Colectivo.

Anualmente se procederá a dar conocimiento al personal de las actividades realizadas con cargo al fondo y el importe de las mismas, mediante la publicación de las actividades realizadas en los tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo.

28.2.Fondos de ayudas sociales.

El Fondo estará constituido por una aportación anual de cuarenta y dos mil setenta con ochenta y cinco euros anuales (42.070,85€), más las cantidades que quedaran de años anteriores.

Causas atendibles por el Fondo de Ayudas Sociales:

Las causas por las que se percibirán ayudas de este fondo serán alguna de las siguientes:

- Reparto para enfermos temporales.
- Reparto para atender enfermedades o accidentes de larga duración.
- Atención a los trabajadores y trabajadoras jubiladas.
- Otras atenciones de situación personal o familiar de los trabajadores/as de suma gravedad social o económica.

Distribución del fondo.

La distribución del fondo se efectuará por la Empresa y la representación legal del personal en el seno del Comité Intercentros con mensualidades vencidas, procurando que cada mes se reparta una doceava parte del fondo. Dentro de la distribución mensual se podrán atender los apartados del capítulo anterior por la cuantía y orden prioritario que proponga la Comisión Social. En ningún caso los importes totales o parciales del fondo podrán ser destinados a otros fines que los aquí señalados y los figurados en la distribución mensual.

28.3.Asistencia mutua.

El personal de Transportes Interurbanos de Tenerife, S.A. (T.I.T.S.A.), acuerda voluntariamente y para el tiempo de duración del Convenio, establecer una derrama y constituir un fondo de asistencia mutua a favor de los familiares de los trabajadores/as fallecidos con arreglo a las siguientes condiciones:

- a. Cada vez que fallezca un productor en activo en la Empresa, a los productores

acogidos a este beneficio se les deducirá del primer sueldo mensual, indistintamente de su nivel retributivo, la cantidad de 3 euros. Si el óbito se produjera después del día 20, se deducirá del siguiente mes. Se comunicará al Comité del Centro de Trabajo afectado y al Intercentros el nombre del fallecido a cuyos familiares se le abonará la asistencia mutual.

b. El fondo constituido se entregará al cónyuge o pareja de hecho de la persona fallecida o, en su defecto, a los hijos. En el caso de que la persona fallecida fuese soltera o sin pareja de hecho y tuviese a su cargo padres o hermanos, se entregará a éstos. En cualquier caso, el Comité de Empresa afectado determinará a quién debe efectuarse la entrega, siendo su decisión inapelable.

c. Queda sin efecto la asistencia mutual a que se refiere este artículo, en el caso de que el productor fallecido haya renunciado expresamente a este sistema.

El Comité Intercentros y los Comités de Empresa darán especial publicidad a este artículo de "Asistencia Mutua" a todos el personal, quienes en el plazo de quince días podrán hacer renuncia expresa al mismo, en cuyo caso no les afectará ni para las deducciones que por el óbito pudieran producirse ni, como es lógico, del propio fallecimiento, recibirán sus herederos prestación alguna. A los productores de nuevo ingreso en la Empresa se les dará la misma opción.

La Empresa se adhiere voluntariamente al fin social de dicha asistencia y entregará paralelamente a la aportación del personal la cantidad de 60,10 euros, mancomunadamente, a la viuda/o del trabajador/a o familiares a quienes corresponda.

El Comité Intercentros será el órgano responsable de entregar al beneficiario la ayuda mutua en presencia de un representante del centro afectado, así como el otorgamiento de este derecho a cuantos trabajadores/as estén en las situaciones de S.E.R., Jubilación Anticipada, desempleo, o cualquier otra situación especial, siempre que el trabajador/a tenga menos de 65 años

28.4. Fondo social trimestral en los casos de incapacidad temporal.

Se constituye un fondo de ayuda al personal de baja por IT consistente en el 25% del importe equivalente a cada paga extra cuyo periodo de devengo coincida con un proceso de IT por contingencias comunes y del 100% en los supuestos de IT por contingencias profesionales; de tal manera que el trabajador/a percibirá el importe de cada paga extra en función del tiempo de prestación de servicios, y verá complementada la misma, durante el tiempo de suspensión de contrato por IT coincidentes con su devengo, en los importes antes referidos. La prestación complementaria se abonará al beneficiario en la misma fecha que las pagas extraordinarias como ayuda al personal en IT.

Artículo 29.- Fomento del transporte público

Las partes firmantes convienen las siguientes medidas para favorecer el uso del transporte público de los trabajadores/as y sus familiares:

- El personal de T.I.T.S.A., mediante la presentación de su carnet de la empresa en su estado de vigencia, tienen derecho a viajar en todas las líneas y servicios regulares de la misma, con ocupación de plaza.
- El transporte del personal hacia y desde su lugar de toma o deje del servicio, se entiende facilitado por lo general por lo indicado en el párrafo precedente. Las excepciones se estudiarán y acordarán en el seno de la Comisión Paritaria del convenio integrada por todos los sujetos legitimados, dando lugar a servicios específicos de transporte de personal, intercambio de facilidades de transporte con otras empresas, concertos económicos, etc. El personal de T.I.T.S.A. jubilado o en situación de invalidez, tendrá idénticas facilidades de viaje que el personal en activo.
- Cada uno de los familiares que se relacionan en la normativa que regirá la concesión, que estén a cargo del trabajador/a y las viudas e hijos/as de trabajadores fallecidos, tendrán derecho a un carnet nominativo que les habilite a viajar gratuitamente con ocupación de plaza en cualquiera de las líneas regulares de T.I.T.S.A..
- Con carácter graciable, se otorgan las facilidades indicadas en el párrafo anterior a los pensionistas de T.T.S.L. y U.A.T.S.A.
- La comisión paritaria del convenio determinará los familiares y personas beneficiarias y regulará las condiciones y requisitos para el reconocimiento del derecho.

Artículo 30.- Anticipos y facilidades crediticias.

30.1. Anticipos a cuenta:

Los trabajadores/as fijos con un mínimo de un año de servicio en la empresa podrán solicitar anticipos alegando sus razones de necesidad de hasta tres meses de sueldo, sin recargo ni intereses, con un límite máximo de 1.800 euros, que serán reintegrables distribuyendo su importe en las 16 pagas anuales a partir del siguiente mes a su percibo. Los mismos serán atendidos siempre que exista fondo para ello, el cual será el 20% del importe total de la nómina. A fin de determinar la existencia o inexistencia de la necesidad que origina la petición de anticipo, será oído el Comité Intercentros.

Los anticipos con plazos y condiciones distintos a los anteriormente establecidos, podrán ser atendidos por acuerdo de la Dirección y el Comité Intercentros por medio de la comisión competente siempre que exista fondo para ello.

Los trabajadores/as que no lleven un periodo de un año al servicio de la Empresa, podrán solicitar un anticipo máximo por el importe que les correspondería por liquidación si causaran baja en el momento de la concesión del anticipo, con los adecuados plazos de reintegro.

La Dirección de T.I.T.S.A. concertará acuerdos con entidades financieras o bancarias para que los trabajadores/as de la empresa se puedan acoger a préstamos personales y/o

hipotecarios, en condiciones de clientes preferentes.

30.2. Anticipos sobre trabajo realizado.

La concesión de anticipos o vales de caja se podrá realizar de la siguiente manera, de forma opcional:

- a) Se solicitarán en la primera semana del mes, en una cantidad que no sobrepase los 750 euros, que será transferida a la entidad bancaria que indique el trabajador/a, antes del día 15 de cada mes. Dicha cantidad será descontada en la nómina del mes siguiente.
- b) Aquellos que lo deseen, podrán solicitar, los días 14 y 21 de cada mes, vales a cuenta de sus emolumentos, que les serán descontados en la nómina del mes siguiente. Los vales del día 7 se descontarán en la nómina del mismo mes.

Dichos vales serán abonados bien en metálico, cheque o documento bancario al portador, siempre que el trabajador/a no rebase en sus peticiones al 90% de los emolumentos devengados hasta la fecha de petición, teniendo en cuenta los posibles descuentos a que esté sometido por todos los conceptos el trabajador/a durante el mes correspondiente.

Artículo 31.- Jubilaciones.

Como medida de fomento del empleo y para favorecer renovación de la plantilla mediante la sustitución de trabajadores en las actividades del servicio público de transporte y, de otra parte, procurar la adecuación de la plantilla a las necesidades operativas de la empresa, se acuerda la simultánea medida de jubilación obligatoria total o parcial y la contratación de nuevos trabajadores o amortización de puestos de trabajo a cuyo efecto se adoptan los siguientes acuerdos:

1. El personal de T.I.T.S.A. causará baja obligatoria a partir del momento en que individualmente se adquiera el derecho a percibir, de conformidad con la normativa de aplicación, el 100% de la base reguladora de la prestación de la Seguridad Social por jubilación.

El personal de movimiento que cause baja obligatoria en la empresa una vez reconocido el derecho indicado en el párrafo anterior, será sustituido por otro trabajador/a en la forma que disponga la legislación vigente o, en su caso, se deberá acordar la amortización de puesto de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio.

2. Condiciones para la Jubilación Parcial Obligatoria:

- a) Para la jubilación parcial se estará a lo que disponga la legislación aplicable sobre la materia y, el personal afectado deberá cursar la solicitud y cumplimentar los trámites legales requeridos. Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique al trabajador/a que reúne los requisitos para proceder a la jubilación parcial y le

informe de la cuantía que pudiera corresponderle, lo pondrá en conocimiento de la Empresa. Ésta procederá a comunicarle la estimación del importe de su retribución mensual como consecuencia de la modificación del contrato a tiempo parcial a la realización del porcentaje de la jornada de trabajo dispuesto legalmente, calculándose sobre el 100% de los conceptos salariales fijos y la media de los 6 meses anteriores de los conceptos salariales variables, excluyendo del cómputo las horas extraordinarias de cualquier tipo, así como los descansos trabajados.

- b) La concurrencia de los requisitos legales supondrá la suscripción del contrato con reducción de jornada de igual porcentaje que el acordado en el párrafo anterior de la jornada ordinaria anual, y la obligación empresarial de suscribir el oportuno contrato de relevo de carácter temporal con una jornada de, al menos, la diferencia hasta la jornada de trabajo recogida en el Convenio Colectivo.

El personal jubilado parcialmente deberá prestar servicios de forma continuada y en jornada completa durante 28 días por cada año que le falte hasta la edad de la jubilación plena. Los periodos que le correspondan trabajar en atención de los años que le falten se acumularán en el año en que se produzca la jubilación parcial.

- c) La retribución del trabajador/a jubilado parcialmente se realizará conforme a los siguientes criterios:
- o Su abono se efectuará mensualmente hasta alcanzar el trabajador/a la jubilación total, de conformidad con los importes establecidos en el Convenio Colectivo en cada momento y en atención a la proporcionalidad de su jornada de trabajo.
 - o El concepto de antigüedad mantendrá su propia dinámica en cuanto a generación de bienios o quinquenios.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES, COMITÉ INTERCENTROS, COMISIÓN PARITARIA Y COMISIONES SECTORIALES.

Artículo 32.- Derecho de información y participación.

Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente la representación legal de los trabajadores en la empresa dispondrá de los derechos reconocidos en el presente Convenio y, además, las siguientes:

1. Intervención, a través de las comisiones o representantes que se determinen en todas y cada una de las materias de la actividad laboral pactada en Convenio.
2. Recibir periódicamente, y con intervalos máximos de 3 meses, informe detallado de la Empresa sobre la situación económica de la misma.
3. Recibir los informes, datos y antecedentes que estimen oportunos sobre los siguientes aspectos o materias:
 - a. Política general del personal y decisión concreta que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

- b. Política de contratación, de obras, servicios, inversiones y otras que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.
 - c. Contabilidad de la Empresa en general, y en especial sobre aquellos aspectos que afecten al personal y a las actividades a que se refiere el número anterior.
4. Intervendrá asimismo en la aplicación y distribución, en su caso de todas las ayudas sociales o asistenciales establecidas en la Empresa o que se establezcan en el futuro.

Artículo 33.- Derechos sindicales.

Lo establecido en el presente artículo será de aplicación, en tanto no contradiga normas de derecho necesario absoluto, durante la vigencia de éstas.

33.1.Órganos y derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no se podrá supeditar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa, siempre que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del mismo.

33.2.Secciones sindicales.

Se entiende por sección sindical al organismo que reúne y estructura a los afiliados a una central sindical en la Empresa, siendo por tanto la corrección de la misma en la Empresa.

Se reconocen las secciones sindicales de empresa a todo sindicato o central sindical, con personalidad jurídica, que acredite tener una afiliación igual o superior al 15% de los trabajadores del centro de trabajo o el 10% de los votos en las elecciones sindicales con un mínimo de 25 trabajadores afiliados en ese centro, las cuales tendrán derecho a designar un delegado sindical. Si la afiliación acreditada por la central sindical superase el 25% de los trabajadores con un mínimo de 50 afiliados el centro de trabajo de que se trate, podrán designar un segundo delegado sindical.

Cada sección sindical dispondrá para cada delegado, del mismo crédito horario a que legalmente tengan derecho los miembros del Comité de Empresa. La asignación o distribución de este crédito será solicitada por la Central Sindical o por la misma sección sindical para funciones propias de gestión sindical; los cómputos de control horario se harán anualmente.

Como norma general los permisos sindicales deberán ser preavisados con 24 horas de antelación salvo excepciones justificadas, en cuyo caso, se comunicará, además de a la empresa, a los Jefes de Tráfico correspondientes.

Se podrá realizar la cesión de horas de crédito horario entre los miembros de la representación legal de los trabajadores y de los delegados sindicales.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador/a en activo de la Empresa, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

33.3. Funciones de los delegados sindicales:

- 1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y salud en el Trabajo, y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.
- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
- 5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa, con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- 6) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- 7) En la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

- 8) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 9) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- 10) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 11) En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.
- 12) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

33.4. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados en las centrales o sindicatos que ostenten la representación ya expuesta, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación del sindicato en la Empresa.

33.5. Excedencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

33.6. Órganos de representación unitaria de los trabajadores: del comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- 1) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - a. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que

- pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programación y evolución probable del empleo en la misma.
- b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- 2) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa:
- a. Sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- b. Sobre las solicitudes de cambio de condiciones de trabajo para procurar la conciliación de la vida laboral y familiar, con detalle de los motivos y circunstancias justificativas, afectación de las condiciones de trabajo de terceros y propuestas de resolución de la empresa.
- 3) En función de la materia de que se trata:
- a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b. Sobre la función, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- c. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
- d. Sobre sanciones impuestas por faltas, conforme a lo establecido en el presente convenio.
- e. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses los ascensos.
- 4) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias.
- 5) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos o tribunales competentes.
- 6) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- 7) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

33.7.Participación en el Consejo de Administración de la empresa:

Dado el carácter de T.I.T.S.A., se acuerda que participe en el Consejo de Administración en condición de Consejero un miembro de los representantes legales de los trabajadores elegido en

votación secreta- por y entre los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo de la empresa excluido el de Santa Cruz-0.

Asimismo, los representantes legales del centro de trabajo Santa Cruz-0 elegirán a otro representante laboral para que se integre como consejero laboral.

Entre las funciones propias de su cargo, dichos Consejeros Laborales tendrán la específica de participar en los estudios y propuestas que se realicen sobre tarifas y servicios, dentro del criterio básico de mantener los servicios que exija la rentabilidad social frente a la económica. A tal fin, dichos Consejeros dispondrán de la información que puedan emitir tanto los órganos públicos competentes, asociaciones ciudadanas legales de los usuarios y la propia Gerencia de la Empresa sobre dichas tarifas y servicios.

- 1.Colaboración: Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- 2.Capacidad procesal: Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- 3.Sigilo profesional: Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto 1. de este apartado, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.
- 4.Aplicación del derecho a la igualdad: El Comité velará no solo que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 34. Órganos de representación unitaria de los trabajadores: Comisiones de Administración del Convenio.

Las partes acuerdan la constitución de las Comisiones de Administración del Convenio colectivo que se detallan a continuación con las funciones indicadas para cada una de ellas.

Las Comisiones se integrarán, con carácter general, por la representación designada por la empresa y por la representación social integrada por las personas elegidas conforme se indica en los apartados siguientes, y tras la votación previa del pleno de los comités de empresa, integrados por la totalidad de los representantes unitarios en la empresa.

En todo caso, para garantizar la presencia de todos los sindicatos con representación en la empresa, en el supuesto de que en las Comisiones de Servicios, de Faltas y Sanciones, y de Taller no resultaran elegidos por los centros de trabajo representantes de todos los sindicatos,

se adicionará a un representante del sindicato no elegido. Al objeto de respetar plenamente el referido principio de proporcionalidad sindical, los integrantes de cada sindicato ostentaran el voto ponderado que le corresponda.

34.1.Comisión de Servicios:

Es una comisión que vela por la aplicación de las normas sobre jornada, vacaciones y demás condiciones laborales del personal de movimiento, establecidas en el convenio y en la legislación, y atenderá a la conjunción de las necesidades del servicio público y al cumplimiento del convenio en tal materia, adaptando los acuerdos necesarios para garantizar la efectividad del servicio público en relación con las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

Estará conformada paritariamente por empresa y trabajadores. Por el banco social será designado un representante por cada centro de trabajo, elegidos de entre y por la representación de cada centro de trabajo.

La comisión de servicios se reunirá ordinariamente cada dos meses y de forma extraordinaria, cuando cualquiera de las partes lo requiera con al menos una antelación de 7 días, con comunicación previa del Orden del Día.

34.2.Comisión de faltas y sanciones:

De igual naturaleza de administración que la anterior, tendrá la competencia del artículo 22 del presente convenio colectivo.

Estará conformada exclusivamente la representación de los trabajadores. Por el banco social será designado un representante por cada centro de trabajo, elegidos de entre y por la representación de cada centro de trabajo.

34.3.Comisión de Talleres:

Tiene la misma finalidad que la Comisión de Servicios, pero específicamente abordará los centros de trabajo de talleres en la empresa.

En el mes de octubre de cada año se reunirá la Comisión de Taller para que las partes conozcan la planificación de las vacaciones, permisos, solicitudes de clasificación profesional, así como la adscripción a los puestos de trabajo como consecuencia de que el período de formación, para el personal de nuevo ingreso será de seis meses como máximo en jornada de día, que sólo podrá ser modificado en su duración y forma por acuerdo de la Comisión Paritaria, previa propuesta realizada a la misma por la Comisión de Taller. La formación será de forma continuada y empezará a contar desde su fecha de incorporación a la empresa. Además esta comisión tendrá encomendada la determinación del periodo vacacional.

Estará conformada por el banco social por un miembro de cada centro de trabajo donde haya taller, elegidos de entre y por la representación unitaria elegida del centro de trabajo respectivo y por igual número de representación empresarial.

Se reunirá ordinariamente cada dos meses y de forma extraordinaria, cuando cualquiera de las partes lo requiera con al menos una antelación de 7 días, con comunicación previa del Orden del Día.

34.4.Comisión del Fondo de Ayuda al estudio:

Tiene por función la aplicación del convenio colectivo en materia de ayuda al estudio.

Estará conformada por el banco social por seis representantes, uno por sección sindical con representación en el comité intercentros y el resto en proporción a la representación en la empresa. En todo caso, los representantes de ambas partes ostentarán voto ponderado en proporción a la representación en el citado comité intercentros con independencia del número de asistentes. Se integran en la Comisión igual número por la parte empresarial.

34.5.Comisión del Fondo de actividades:

Comisión que tiene por finalidad la realización de actividades extralaborales para el personal de la empresa.

Estará conformada por el banco social por seis personas, que no tienen que ser necesariamente representantes unitarios, pero deben ser elegidos uno por sección sindical con representación en el comité intercentros y el resto en proporción a la representación en la empresa. En todo caso, los representantes de ambas partes, que ostentarán voto ponderado en proporción a la representación en el citado comité intercentros con independencia del número de asistentes. El personal de esta comisión, gozará del crédito horario necesario, para la realización de las actividades que se realicen, y que en ningún caso superará la cantidad de 144 horas anuales. No estará dentro del cómputo los turnos necesarios para la entrega de los paquetes de Navidad y las reuniones convocadas por la empresa.

34.6.Comisión de Vacaciones de Administración:

Conformada por un miembro por la parte social, elegido por y entre la representación unitaria del personal de administración.

34.7.Órganos de representación unitaria de los trabajadores: COMITÉ INTERCENTROS.

Se constituye un Comité Intercentros, formado por 13 miembros elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de centros de trabajo y Delegados de personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

El comité intercentros nombrará al representante y al suplente encargado de visar los contratos de trabajo y control de incorporación de nuevo personal a la empresa.

Funciones:

El comité intercentros, se reunirá al menos una vez al mes. En el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio, se elaborará un reglamento de funcionamiento del Comité de Intercentros.

Además de las establecidas expresamente en el presente convenio colectivo, se les reconoce las siguientes:

1. Derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos.
2. Derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.
3. Derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.
4. Derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
5. Derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
6. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
7. Las reducciones de jornada.
8. El traslado total o parcial de las instalaciones.
9. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
10. Los planes de formación profesional en la empresa.
11. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

34.8. Garantías de los representantes legales y sindicales:

- 1) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el

ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier sanción por supuestas faltas graves y muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- 2) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón del des- empeño de su representación.
- 3) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.
- 4) Cada representante del Comité tendrá derecho a 32 horas mensuales retribuidas para gestión sindical, en las que no se computan las dedicadas a reuniones ordinarias con la empresa y las convocadas por la administración laboral o de justicia.

El comité de empresa podrá acumular el crédito del que dispongan sus miembros en cómputo anual, pudiéndose diferir el disfrute de una doceava parte del mismo al primer trimestre del año siguiente.

No cabe hacer cesión de las horas del crédito hora- rio dispuesto a favor de los representantes unitarios (Comité de Empresa) o delegados sindicales a favor de quien no ostente la cualidad de tal en TITSA.

No obstante lo anterior, un miembro de los representantes legales de los trabajadores elegido –en votación secreta- por y entre los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo de la empresa excluido el de Santa Cruz-0, quedará liberado durante todo el año, conservando sus derechos económicos y laborales a todos los efectos y siendo retribuido por la Empresa. Igual derecho tendrán, los representantes legales del centro de trabajo Santa Cruz-0 pudiendo elegir a otro representante laboral para quedar liberado en similares condiciones.

Sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

- 5) Posibilidad de reunir al personal fuera de horas laborales, comunicándolo a la Empresa con al menos 24 horas de antelación.
- 6) T.I.T.S.A. procurará facilitar locales apropiados en el centro de trabajo, para la gestión sindical del Comité de Empresa siempre que existan posibilidades materiales de espacio para ello.
- 7) La Empresa colaborará con el Comité de Empresa en la dotación de material de oficina (folios, lápices, bolígrafos, gomas y grapas).

34.9.Circunscripciones electorales:

Las partes acuerdan, que en la realización del proceso electoral y a los efectos de articulación de los centros de trabajo, se constituyen las circunscripciones electorales que se indican a continuación con estricto respeto a las competencias que la legislación aplicable atribuye a las Mesas Electorales.

Circunscripciones electorales. - Las dependencias de la empresa quedan agrupados a efectos electorales en los siguientes centros de trabajo o circunscripciones electorales:

- Circunscripción electoral 1ª: Buenavista del Norte e Icod de los Vinos.
- Circunscripción electoral 2ª: Puerto de La Cruz y La Orotava.
- Circunscripción electoral 3ª: La Laguna.
- Circunscripción electoral 4ª: Santa Cruz de Tenerife Centro-0. Urbano
- Circunscripción electoral 5ª: Santa Cruz de Tenerife Centro-1. Interurbano
- Circunscripción electoral 6ª: Güímar y Granadilla de Abona
- Circunscripción electoral 7ª: Costa Adeje y Guía de Isora.

34.10.Colegios electorales.

El censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores y trabajadoras especialistas y no cualificados.

A los anteriores efectos los Colegios Electorales se conformarán con el personal que realiza las funciones, tareas o responsabilidades que se indican:

Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos:

Técnicos Superiores, Coordinador/a del área de Administración, Técnico, Encargado/a, Gestor/a, Oficial 1ª Administrativo y Oficial 2ª Administrativo.

Colegio Electoral de Especialistas y no Cualificados:

Jefe/a de Equipo de Taller, Jefe/a de Tráfico y Estación 1ª, Jefe/a de Tráfico y Estación de 2ª, Inspector/a, Operador/a de SAE, Instructor/a, Oficial 1ª Taller, Oficial 1ª de Mantenimiento, Oficial de Almacén, Gestor/a de Recaudación, Expendedor/a, Oficial 2ª Taller, Coordinador/a

de las áreas de Movimiento y de Taller, CP, Conductor/a, Encargado/a, Auxiliar de Taller y Auxiliar de control de accesos.

34.11. Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio colectivo. Dicha Comisión estará compuesta por 12 miembros, 6 en representación social (en proporción a la representatividad sindical en el conjunto de la empresa), y otros 6 en representación de la empresa, de entre las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo. Los miembros del banco social ostentarán el voto ponderado en atención a la representatividad sindical que le corresponda.

Funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. La conciliación en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo de las partes.
4. Conocer, con carácter previo a la vía jurisdiccional, todos aquellos conflictos colectivos dentro de su ámbito de aplicación.
5. Las materias de formación continua, perfeccionamiento y promoción profesional.
6. Resolver las discrepancias en la aplicación individual del convenio colectivo, que voluntariamente sean planteadas por los trabajadores y trabajadoras.
7. Velar por el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, evaluando y haciendo un seguimiento del Plan de Igualdad, así como la solución de conflictos en materia de género.
8. Todas aquellas materias que sean remitidas en el texto del presente Convenio Colectivo, así como participar en las decisiones relativas a las medidas adoptadas.
9. La modificación convenio colectivo durante su vigencia, en cuyo caso, se constituirá como comisión negociadora integrada por los sujetos legitimados de conformidad a lo dispuesto legalmente.
10. Mediación obligatoria previa a la adopción de medidas de conflicto colectivos: La interposición de un conflicto de naturaleza colectiva que tenga por finalidad la interpretación y/o aplicación de preceptos del Convenio Colectivo, se requerirá con carácter previo a cualquier actuación administrativa o judicial, el sometimiento de tal cuestión a la Comisión Paritaria.
11. El escrito remitido a la Comisión Paritaria, deberá reflejar la cuestión que deba ser sometida a su consideración con la argumentación necesaria para su conocimiento.
12. Resolver las discrepancias en los periodos de consultas previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en particular los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, acordando procedimientos de mediación y arbitraje, a cuyo efecto se adhieren al acuerdo canario de solución de conflictos.

Procedimiento y plazos:

Sometida una cuestión a la Comisión Paritaria, ésta deberá pronunciarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, quedando expedita la vía judicial, según proceda, de expirar el mencionado plazo sin resolución de la Comisión Paritaria. Se excluye de tal requerimiento de audiencia previa de la Comisión Paritaria, los conflictos de huelga legal.

CAPÍTULO X. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.**ARTÍCULO 35.- Retribuciones básicas por grupos profesionales.****35.1. Salario base:**

GRUPOS PROFESIONALES	MES	DIARIO
1): Técnicos Superiores	717,84 €	
2): Mandos Superiores y Personal Especializado	712,14 €	
3): Mandos Intermedios.	706,44 €	23,54 €
4): Personal Cualificado.	701,34 €	23,37 €
5): Auxiliares	695,94 €	23,19 €

35.2. Antigüedad:

El concepto salarial de antigüedad, se percibirá en 16 pagas anuales en función del grupo profesional y el número de años de antigüedad en la empresa, conforme el siguiente cuadro, donde se establecen los importes mensuales:

AÑOS DE VINCULACIÓN	GRUPO 1 importe mes	GRUPO 2 importe mes	GRUPO 3 importe mes	GRUPO 3 importe día	GRUPO 4 importe mes	GRUPO 4 importe día	GRUPO 5 importe mes	GRUPO 5 importe día
2	35,89 €	35,61 €	35,32 €	1,18 €	35,07 €	1,17 €	34,80 €	1,16 €
4	71,78 €	71,21 €	70,64 €	2,35 €	70,13 €	2,34 €	69,59 €	2,32 €
9	143,57 €	142,43 €	141,29 €	4,71 €	140,27 €	4,67 €	139,19 €	4,64 €
14	215,35 €	213,64 €	211,93 €	7,06 €	210,40 €	7,01 €	208,78 €	6,96 €
19	287,14 €	284,86 €	282,58 €	9,42 €	280,54 €	9,35 €	278,38 €	9,28 €
24	358,92 €	356,07 €	353,22 €	11,77 €	350,67 €	11,69 €	347,97 €	11,60 €
29	430,70 €	427,28 €	423,86 €	14,12 €	420,80 €	14,02 €	417,56 €	13,91 €

35.3. Plus de convenio.

	MES
Grupo Profesional 1): Técnicos Superiores	396,28 €
Grupo Profesional 2): Mandos Superiores y Personal Especializado	394,82 €
Grupo Profesional 3): Mandos Intermedios.	393,43 €
Grupo Profesional 4): Personal Cualificado.	392,10 €
Grupo Profesional 5): Auxiliares	390,77 €

Tales cantidades se percibirán mensualmente, o en su caso proporcionalmente por los días trabajados de cada mes.

35.4. Complemento del grupo profesional (anterior complemento del puesto de trabajo)

	MES
Grupo Profesional 1): Técnicos Superiores	169,38 €
Grupo Profesional 2): Mandos Superiores y Personal Especializado	163,37 €
Grupo Profesional 3): Mandos Intermedios.	163,37 €
Grupo Profesional 4): Personal Cualificado.	160,36 €
Grupo Profesional 5): Auxiliares	157,36 €

Queda exceptuado de la tabla anterior la categoría profesional de CP, que por la realización conjunta de las funciones de conducción y percepción, percibirá un complemento de grupo profesional de 227,07 euros en 12 mensualidades.

Tales cantidades se percibirán mensualmente, o en su caso proporcionalmente por los días trabajados de cada mes.

El personal del área de administración verá incrementado el complemento arriba mencionado en 15,41 euros mensuales, y el personal del área de talleres en 14,02 euros mensuales.

ARTÍCULO 36.- Pagas Extraordinarias.

Las cuatro (4) pagas extraordinarias se devengarán por los importes por grupos profesionales que se detallan a continuación, a los que habrá que adicionar el complemento de antigüedad:

Grupo Profesional 1): Técnicos Superiores	1.025,08 €
Grupo Profesional 2): Mandos Superiores y Personal Especializado	1.019,38 €
Grupo Profesional 3): Mandos Intermedios.	1.013,68 €
Grupo Profesional 4): Personal Cualificado.	1.008,34 €
Grupo Profesional 5): Auxiliares	998,14 €

El importe total de cada paga extra, se percibirá complete, o proporcionalmente en función del tiempo trabajado, en los siguientes periodos de devengo:

- La paga de marzo, se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- La paga de junio, se devengará del 16 de junio al 15 de junio del año siguiente.
- La paga de septiembre, se devengará del 6 de septiembre al 5 de septiembre del año siguiente.
- La paga de diciembre, se devengará del 6 de diciembre al 5 de diciembre del año siguiente

ARTÍCULO 37. Complementos salariales por categoría profesional, puesto de trabajo, personal y por el desempeño de actividades específicas.

37.1. Complemento de categoría profesional (anterior incentivos acuerdo 2002)

Se percibirá, en cada una de las doce mensualidades ordinarias, para las siguientes categorías profesionales, por el siguiente importe:

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN	
Técnico superior	480,81 €
Técnico	377,75 €
Gestor	193,85 €
Oficial de 1ª Administrativo	144,24 €
ÁREA DE TALLERES	
Coordinador Taller	650 €
Jefe de Equipo de Taller	177,65 €
Encargado	240,40 €
ÁREA MOVIMIENTO	
Coordinador Movimiento	727,70 €
Jefe de Tráfico y Estación de 1ª	475 €
Operador SAE	475 €
Jefe de Tráfico y Estación de 2ª	273,03 €
Encargado	240,40 €
Gestor	193,85 €
Instructor	193,85 €
Inspector	90 €

37.2. Complemento del Puesto de Trabajo

Los Técnicos Superiores a los que la Dirección Gerencia les encomienden la asunción de

funciones de Jefatura de Servicio o Jefatura de Sección/Asesor, percibirán un complemento del puesto de trabajo, el cual está condicionado temporalmente a la realización de dichas funciones. El complemento dejará de abonarse cuando finalice la encomienda de las indicadas funciones.

Los importes mensuales por categoría profesional y función encomendada, son los siguientes:

	Jefatura de Servicio	Jefatura de Sección/Asesor
TECNICO SUPERIOR	1.031,81 €	481,81

37.3.Complemento Específico (CP).

Retribuye la dificultad técnica, dedicación y responsabilidad de ciertos puestos de trabajo respecto a otros desempeñados por personal de la misma categoría profesional, siendo el importe máximo del mismo de 1000 euros mensuales.

Los sujetos legitimados para la negociación aprobarán cada año, una relación de puestos de trabajo con los complementos salariales por tal concepto. La comisión paritaria realizará -con el apoyo técnico correspondiente, el análisis de los puestos de trabajo mediante la valoración de los tres factores antes descritos (dificultad técnica, dedicación y responsabilidad), asignando una puntuación objetiva de las mismas.

Cuando se obtenga la compatibilidad conforme a lo dispuesto en la Ley orgánica 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el importe del complemento del Puesto de Trabajo se minorará en un 50%.

37.4.Complemento Personal.

El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, perciba en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la establecida por todos los conceptos en el presente convenio colectivo para su categoría profesional con exclusión, en su caso, del complemento por puesto de trabajo, tendrá derecho al abono de un complemento personal por el importe de la diferencia. Cuando se perciba un complemento de puesto de trabajo (CPT) conforme lo indicado en el número anterior, su importe se absorberá del complemento personal (CP) reconocido.

Antes del 1 de julio de 2019, la empresa notificará individualmente a cada afectado el importe del complemento personal que se abonará en doce mensualidades.

37.5. Complemento por trabajo nocturno .

- a) Plus de servicio nocturno: Los CP que presten servicios conforme a lo indicado en el

artículo 17.1 G), percibirán un plus de 170,53 euros mensuales, incluido el mes de vacaciones.

- b) Nocturnidad: Todo el personal que trabaje entre las 22,00 horas y las 06,00 de la mañana con un mínimo de 3 horas, percibirá por día efectivo de trabajo nocturno la cantidad de 7,47 euros.

El personal que tenga asignado de forma fija servicios que contengan al menos 3 horas entre las 22 y las 6 horas, percibirán el presente plus en el mes de vacaciones a razón de 21 trabajos nocturnos.

La percepción del presente complemento es incompatible con la percepción de los pluses establecidos en los apartados a) y c).

- c) Nocturnidad especial del personal de Taller: El personal de las categorías de oficial de Taller de 1ª, 2ª y 3ª asignado al turno de noche de taller, percibirá un plus de nocturnidad de 10,48 euros/día efectivo de trabajo, mientras permanezcan en dicho turno.

- d) Servicio nocturno del 31 de diciembre: Todo el personal que realice el servicio en turno de noche el día 31 de diciembre, realizando al menos 3 horas entre las 22 y las 06 horas, percibirán la cantidad de 120 euros.

37.6.Plus de turnicidad.

El personal con la categoría de Jefe de Equipo de Taller que realice su trabajo en régimen de turnos semanales alternos de mañana y de tarde, percibirá la cantidad de 214,10 euros mensuales en doce mensualidades.

37.7. Prima de desempeño.

- a) Todo el personal administrativo percibirá en concepto de Prima de Desempeño 55,29 euros/mes, incluido el mes de vacaciones, a excepción de las categorías profesionales de Oficial 1ª administrativo y Auxiliar Administrativo percibirá por este mismo concepto el importe de 90,29 euros mensuales.
- b) Los oficiales 1ª de taller percibirán un importe mensual de 41 euros y los oficiales 2ª de taller un importe de 20 euros mensuales, incluido el mes de vacaciones, por la realización de la jornada irregular establecida en el art. 17.4.4.
- c) El personal instructor percibirá una prima de desempeño de 79,18 euros mensuales, incluido el mes de vacaciones, por la realización de la jornada irregular establecida en el art. 17.6.

37.8. Complemento de actualización retributiva.

El personal con las categorías profesionales de los grupos 1 y 2, así como las categorías profesionales de Encargado y Gestor (grupo 3) percibirá en este complemento las subidas salariales directamente proporcionales a sus retribuciones que, en su caso, se pacten durante la vigencia del presente convenio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.

37.9. Plus compensatorio

El personal de Inspección recibirá un plus compensatorio de carácter mensual, incluido el mes de vacaciones, de 86,33 euros.

El personal de Gestión de Recaudación, Oficiales de 1ª de mantenimiento, Expendedor/a, Auxiliar de Control de Accesos y Conductor/a, recibirán un Plus compensatorio de carácter mensual, incluido el mes de vacaciones de 18,03 euros.

ARTÍCULO 38. Complementos salariales por calidad y cantidad de trabajo.

38.1.Plus de viajero:

Los CP percibirán por este concepto un incentivo de 0.01 € por pasajero transportado, siendo computables a tal efecto, los pasajeros que abonen efectivamente el importe del viaje incluido el transbordo, tanto en metálico como a través de cualquier otro título de transporte existente durante la vigencia del presente convenio colectivo.

El abono del Plus de Viajero se realizará mensualmente tomando como datos de pasajeros los correspondientes a los dos meses anteriores al pago.

38.2.Plus de productividad:

A) Todo el personal percibirá un Plus de Productividad que se abonará en las pagas extras con el siguiente devengo trimestral:

- Diciembre, Enero y Febrero: se abonará en la PE de Marzo
- Marzo, Abril y Mayo: se abonará en la PE de Junio
- Junio, Julio, Agosto: se abonará en la PE de Septiembre
- Septiembre, Octubre y Noviembre: se abonará en la PE de Diciembre

B) La cuantía total del plus será el importe equivalente al 0,5% de la masa salarial del año anterior incrementada trimestralmente, en su caso, con el importe resultante de la diferencia de la siguiente operación:

- Se calculará el importe integro de la paga extra anterior, según los periodos definidos en el apartado A), que hubiera correspondido percibir a todo el personal sin deducciones por absentismo de IT por contingencias comunes. (100% de la paga extraordinaria anterior).
- De dicho importe se deducirá:
 - 1) El importe realmente abonado de paga extra.
 - 2) El importe abonado en concepto de ayuda conforme el artículo 28.4
 - 3) El importe abonado en concepto de FT durante igual periodo trimestral.

C) La cantidad resultante se repartirá en su globalidad entre el personal que cumpla los siguientes requisitos, considerando absentismo las ausencias injustificadas, las bajas por IT así como las licencias no retribuidas y suspensiones de empleo y sueldo:

- Hasta 4 días de absentismo en el periodo de devengo: 100% del plus de productividad
- De 5 a 10 días de absentismo en el periodo de devengo: 50% del plus de productividad
- Más de 10 días de absentismo: no genera derecho al percibo del Plus.

38.3.Fiestas no recuperables (FNR).

El personal de movimiento por su garantía colectiva de prestación de servicios en los días de fiesta, devengará una compensación en+ concepto de fiesta no recuperable de 41,10 euros mensuales en las doce mensualidades.

El importe de dicha compensación se percibirá cualquiera que sea la clasificación profesional y la antigüedad que ostente el trabajador/a con derecho a este devengo en la referida cuantía de 41,10 euros mensuales.

El personal del área de talleres, el área de administración y los coordinadores GPR, percibirán 41,10 euros por las fiestas no recuperables que coincidan en sábados.

38.4.Descansos no disfrutados (DND).

Los CP que trabajen descansos percibirán la compensación de 79,97 euros por cada uno.

38.5.Festivos Trabajados. (FT)

Los CP que trabajen descansos compensatorios por festivos, percibirá la compensación de 110 euros por cada uno.

38.6.Día Verde (DV)

Los CP que trabajen los días de descanso que recaigan en sábados y domingos, conforme a lo dispuesto en el artículo 17.1.D), percibirán una compensación de 110 euros, quedando con ello compensado el descanso.

38.7.Guardía de Taller

El personal del área de taller que trabaje descansos en sábados, domingos y festivos, que excedan de lo establecido en el artículo 17.4.4, percibirán una compensación de 110 euros, quedando con ello compensado el descanso. El presente concepto salarial se abonará en el mes de disfrute de vacaciones.

38.8.Plus de Toma y Deje

Se abonará el Plus de Servicio a los CP de acuerdo con lo señalado en el art. 17 del presente Convenio Colectivo, incluyendo el mes de vacaciones en que se pagará a razón de 21 días, teniendo un valor unitario de 4,90 euros por día de trabajo efectivo.

Los CP que presten servicios a jornada partida, percibirán dicho Plus por valor unitario de 9,80 euros por día de trabajo efectivo.

Los jefes de tráfico y estación de 1ª que presten servicios a jornada partida, percibirán un importe de 4,90 euros por día de trabajo efectivo.

38.9.Horas extraordinarias (HE)

La hora extraordinaria se abonará al precio de la hora ordinaria de cada persona trabajadora, de conformidad con su antigüedad y categoría profesional.

38.10.Día CAP/ Reconocimiento médico (DC)

Los CP que trabajen un Día CAP o para Reconocimiento médico (DC), así como aquellos descansos coincidentes con la realización del curso CAP, serán compensados a un importe de 110 euros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2.

38.11.Plus de movimiento de guagua

Todo el personal expendedor o encargado al que la empresa le requiera para realizar actividades del movimiento de guagua dentro de la estación como complemento a las propias, percibirá la cuantía mensual de 115 euros.

38.12.Fijos a turno Partido.

	CP y Jefe/a de Tráfico y Estación de 2ª	Jefe/a de Tráfico y Estación de 1ª
MES	84,13 €	84,77 €
DIA	2,80 €	2,83 €

38.13.Servicios especiales.

En las fiestas especiales de Carnaval, Candelaria, Cristo de La Laguna y Romerías populares y en aquellos eventos que se establezcan, cada hora que exceda del servicio programado, así como las horas trabajadas en días de descanso programado, se abonarán el mes siguiente al precio de 21,62 euros/ hora.

38.14.Exceso de servicio diario.

El exceso realizado sobre el horario diario programado será retribuido por el importe equivalente al valor de hora ordinaria.

38.15. Descansos en jornada continuada.

A fin de compensar el descanso intermedio en jornada continuada a todo el personal que la realice, se establece una compensación económica de 0,87 euros/unidad, sea cual fuere la clasificación profesional y la antigüedad que ostente el trabajador/a, por día efectivo en jornada continuada.

Queda exceptuado de esta percepción el personal de los Grupos Profesionales 1 y 2, así como el personal administrativo.

ARTÍCULO 39. Complementos salariales compensatorios.**39.1.Quebranto de moneda**

Los CP percibirán mensualmente, a excepción del mes de vacaciones, la cantidad de 6,01 euros en concepto de quebranto de moneda.

Los Jefes de Tráfico y Estación en Estaciones de 2ª tendrán derecho a la percepción del quebranto de moneda por un importe mensual de:

- 13,53 euros por realizar funciones únicamente de recaudación

- 27,05 euros por realizar funciones de recaudación y recarga de tarjetas.

Los Oficiales de Recaudación percibirán mensualmente, a excepción del mes de vacaciones, la cantidad de 180 euros en concepto de quebranto de moneda.

39.2 .Bolsa de Vacaciones

La bolsa de vacaciones se abonará, por un importe de 1.197,19 euros, en la nómina del mes anterior al disfrute de las vacaciones.

La percepción de la bolsa de vacaciones se efectuará proporcionalmente al derecho de las personas trabajadoras al disfrute de las mismas durante el año natural.

El personal en situación de I.T., cobrará el importe de la bolsa de vacaciones en la nómina correspondiente al mes anterior que tenía asignada sus vacaciones conforme lo indicado en el artículo 17.

39.3.Cambio forzoso de Zona

El personal que fuera trasladado de zona de forma temporal y forzosa, así como quienes realicen un viaje de servicio, tendrá derecho a una compensación de 6,01 euros por día efectivo de trabajo. La indemnización será a tanto alzado de 2.500 euros, cuando el cambio sea definitivo, para cualquier categoría profesional.

Quedan excluido de dichos abonos, el personal que voluntariamente preste su consentimiento al cambio de área.

39.4. Plus de distancia (PD)

Todo el personal percibirá por tal concepto la cantidad de 129,89 euros mensuales (incluido el mes de vacaciones).

39.5 .Derechos consolidados por el personal urbano de Santa Cruz en la unificación del convenio (Mochila)

De conformidad con la Disposición Específica 1ª del personal adscrito al servicio urbano de Santa Cruz, se reconoce exclusivamente al personal afecto por el acuerdo colectivo de 28/12/2012 y que esté en activo el 31/12/2018, el importe que por tal concepto fue abonado en la nómina anterior a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo.

39.6. Desgaste de Vestuario (Suplido D. V).

Todo el personal percibirá por tal concepto la cantidad de 16,80 euros mensuales (incluido el mes de vacaciones).

El personal administrativo percibirá una compensación anual de 97,56 euros por desgaste de vestuario.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL DEL SERVICIO URBANO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Disposición Específica primera. Sobre condiciones retributivas del personal del servicio urbano de Santa Cruz.

El personal que resultó afectado por la unificación de los convenios colectivos interurbano y urbano de Santa Cruz que a la fecha de la firma del presente convenio, percibiera el complemento salarial “ad personam” denominado “compensación urbano convenio único”, continuará percibiendo el citado complemento.

Disposición Específica segunda. Sobre subrogación del personal del servicio urbano de Santa Cruz de Tenerife.

Los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios adscritos a las líneas urbanas del municipio de Santa Cruz de Tenerife el 8 de mayo de 2012 y con independencia del lugar en el que lo hagan en el momento de cambio de prestador del servicio urbano de Santa Cruz, así como el personal de Administración, de Servicios de Apoyo, de Movimiento y de Taller, Mantenimiento y Seguridad, con el código de identificación empiece por 2 y el 17% de todos los grupos profesionales, excepto los de movimiento, serán subrogados al nuevo concesionario del citado servicio urbano cuando el Ayuntamiento de Santa Cruz o la autoridad competente en la materia acuerde adjudicar el servicio a otra compañía.

Si los trabajadores/as indicados en el párrafo anterior, hubieran causado baja en la empresa en el momento de cambio de prestador del servicio, será subrogado el personal de movimiento, que preste servicio en ese momento en las líneas objeto de cesión, y el 17% del personal del resto de los grupos profesionales.

La discrepancia interpretativa y la cobertura de vacíos serán resueltas por la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

En el caso de subrogación, el personal conservará la totalidad de los derechos reconocidos en el presente convenio colectivo.

Disposición Específica tercera. Sobre centro de trabajo del servicio urbano de Santa Cruz de Tenerife.

La empresa se obliga, en tanto sea concesionaria del servicio de transporte colectivo de pasajeros en el municipio de Santa Cruz de Tenerife, a mantener un centro de trabajo específico en el que integrará exclusivamente al personal que presta en la actualidad y lo haga en el futuro los servicios correspondientes a las líneas urbanas del municipio de Santa Cruz de Tenerife.

Entre los efectos de la anterior obligación empresarial, la empresa acepta y reconoce el derecho de elección de representantes legales y sindicales de los trabajadores en el citado centro de trabajo de Santa Cruz de Tenerife (que se denominará centro de trabajo Santa Cruz 0) a cuyo efecto mantendrá actualizada la relación de trabajadores y trabajadoras adscritos al citado centro de trabajo.

Disposición Específica cuarta. Sobre el modo de distribución del trabajo.

Se aplicará al personal que presta servicio en las líneas urbanas de Santa Cruz de Tenerife, y en tanto presta servicios en las indicadas líneas, las siguientes particularidades:

- Agrupación de líneas para la asignación de servicios:

A) JORNADA CONTINUADA

1. Zona Centro:

Grupo 01: Líneas 901, 905, 906, 908, 910 y 911.

Grupo 02: Líneas 902, 903, 904, 909, 912, 914, 919, 920, 921 y 923.

Grupo 10 (nocturno): Líneas 971 y 972.

2. Zona Suroeste y Anaga:

Grupo 20: Líneas 939, 940, 941 y 945.

Grupo 22: Líneas 946 y 947.

Grupo 24: Líneas 933, 934, 935, 936, 937 y 944.

Grupo 27 (nocturno): Líneas 934 y 936.

B) JORNADA PARTIDA

1. Zona Centro, Suroeste y Anaga:

Grupo 04: Líneas 902 y 917.

Grupo 06: Línea 916.

Grupo 23: Línea 908.

Grupo 25: Líneas 934 y 936.

Grupo 26: Líneas 946 y 947

Zona centro (901, 902, 903, 904, 905, 906, 908, 909, 910, 911, 912, 914, 916, 917, 919, 920, 921, 923, 971 y 972)

Zona Suroeste y Anaga (933, 934, 935, 936, 937, 939, 940, 941, 944, 945, 946 y 947)

Cualquier modificación al respecto de los mencionados grupos se hará en el seno de la Comisión de Servicios.

Los relevos de vacaciones y descansos se asignarán, primero por grupos y después completando entre ambas vacantes.

* Nombramiento a las distintas agrupaciones de líneas:

La empresa dará pública información de las diferentes vacantes que sean objeto de nuevos nombramientos, durante un plazo de 15 días, durante el cual los interesados deberán solicitar por escrito sus preferencias.

En el nombramiento la empresa tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1º) La antigüedad en la empresa.

2º) El código.

La asignación de vacantes de titulares en los distintos grupos de rotación de líneas de jornada continuada, tendrá tal carácter que, el trabajador/a asignado, no podrá optar a nuevas vacantes durante cinco años a partir del último nombramiento. Asimismo, los CP que realicen turnos partidos, tampoco podrán optar a nuevas vacantes durante cinco años a partir del último nombramiento.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Disposición adicional primera. - Parejas de hecho.

Las parejas de hecho debidamente inscritas, gozarán de todos los beneficios a los que tiene derecho el matrimonio en este Convenio.

El personal que desee que sus parejas de hecho disfruten de los derechos establecidos para las mismas en el presente convenio colectivo deberá solicitar la inscripción en el registro constituido en la empresa, para lo cual los trabajadores/as interesados/as aportarán declaración jurada sobre tal extremo, así como certificado de convivencia del ayuntamiento de su domicilio y fotocopia del D.N.I. de su pareja. A todos los efectos, la fecha de la declaración jurada ante la empresa para la inscripción en el registro propio se considerará como fecha de constitución de la pareja de

hecho. El matrimonio, la constitución de pareja de hecho y la inscripción en el registro de la empresa entre las mismas personas se considerará el mismo hecho causante.

No se podrá inscribir como pareja de hecho a los efectos de este convenio a otra persona hasta transcurrido un año desde la inscripción anterior.

Disposición adicional segunda. - Plan de igualdad.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 45 de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, se une al presente convenio colectivo como parte del mismo el Plan de Igualdad como Anexo II.

Disposición adicional tercera. -Acuerdo sobre absentismo laboral.

La representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, se comprometen a realizar los esfuerzos que fueran precisos al objeto de reducir los índices de absentismo y siniestralidad.

Disposición adicional cuarta. - Premio por jubilación.

El trabajador/a de 60 años o más que cese en su trabajo por cualquier causa, excepto por causa derivada por despido disciplinario, jubilación parcial, expediente de regulación de empleo, por muerte o incapacidad del trabajador/a, percibirá como premio de vinculación la cuantía de 420,71 euros por cada mes que falte hasta el cumplimiento de los 65 años.

Disposición adicional quinta. - Responsabilidad funcional.

En aquellos casos en que coincidan dos o más trabajadores/as de la misma clasificación profesional en la ejecución de determinadas tareas, y no estuviese presente su superior jerárquico, asumirá el mando del equipo, salvo delegación expresa en otra persona, el trabajador/a más antiguo.

Disposición adicional sexta. - Contratación temporal.

La contratación temporal de personal en TITSA se realizará mediante convocatoria pública, una vez realizada la promoción interna conforme a lo dispuesto en el presente convenio y de conformidad con las normas que afectan al sistema de contratación del sector público.

1. Contratos para obra o servicio o contratos eventuales por circunstancias de la producción:

Serán concertados previa justificación y acuerdo en la Comisión Paritaria.

2. Contratos de interinidad:

Se celebrarán a los efectos de sustituir a personal con derecho a reserva del puesto de

trabajo. La contratación del personal se realizará por el orden del resultado del proceso selectivo de la correspondiente convocatoria pública de empleo, con preferencia de la convocatoria de mayor antigüedad, conforme lo dispuesto en el punto 7 de la presente disposición.

3. Contratos de interinidad para la cobertura temporal de vacantes:

Proceso de definición de vacantes: Anualmente la Dirección de la Empresa, previa consulta con la Comisión Paritaria, establecerá un catálogo de puestos de trabajo, determinando las vacantes existentes, así como su previsión de cobertura, conforme a las normas vigentes sobre contratación laboral en el sector público.

La empresa procederá a la aprobación inicial del catálogo de puestos de trabajo (plantilla mínima) que se revisará y actualizará, al menos, durante el primer trimestre de cada año.

La cobertura de las vacantes existentes en la plantilla mínima, se realizará mediante contrato de interinidad para la cobertura de vacantes de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 4.2. letra b) del Real Decreto 2720/1998, por duración indeterminada hasta la cobertura del puesto por personal fijo o, en su caso, por supresión de la vacante en los términos previstos legalmente.

4. Contratos formativos:

En aras de contribuir a la formación de estudiantes y trabajadores de forma compatible con la creación de empleo, se pacta la concertación de un máximo de doce (12) contratos formativos (art. 11 ET) que se regirá por la legislación vigente y por los siguientes acuerdos:

- a) El personal con contrato formativo percibirá como retribución el 75% del total de los emolumentos del convenio colectivo.
- b) No se realizarán contratos formativos para el área de movimiento.
- c) Los 12 contratos formativos se realizarán:
 - a. En un número máximo de 4 simultáneamente, en el área de taller en puestos de trabajo de oficiales de taller y almacén.
 - b. En un máximo de 8, para las actividades propias del área de administración y servicios generales de la empresa.

En cualquier caso, estos contratos no generarán derecho a quedarse fijos de plantilla, teniendo que presentarse a las pruebas públicas convocadas a tal efecto.

5. Contrato a tiempo parcial:

Se acuerda que esta modalidad contractual se realizará en la empresa, exclusivamente, para cubrir necesidades temporales mediante contrato de obra o servicio determinados previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

El número de horas de trabajo no podrá ser inferior a 25 horas semanales y, el porcentaje de horas complementarias será determinado en el acuerdo de la Comisión Paritaria en atención a las características de la obra o servicio.

6. Plan de consolidación del empleo temporal:

Para la sustitución del empleo temporal o indefinido no fijo, en su caso, por empleo fijo y favorecer, en consecuencia, la estabilidad en el empleo, se procederá a iniciar un proceso de consolidación del empleo temporal e indefinido provenientes de las bolsas de empleo constituidas en 2014, 2015 y 2016.

La incorporación como personal fijo se realizará por el orden del resultado del proceso de consolidación y, en caso de igual puntuación, conforme a las reglas establecidas en la convocatoria que será objeto de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria y en atención a las vacantes existentes en la plantilla para lo que se acuerda cubrir el máximo de plazas que permita, si existiera, la tasa de reposición de efectivos establecido legalmente. Así mismo, el citado personal, tendrá preferencia para el acceso al empleo fijo sobre el personal seleccionado para la bolsa de empleo de CP de 2017.

La convocatoria para la provisión de consolidación del empleo garantizará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El concurso podrá valorar en los términos acordados en la Comisión Paritaria, entre otros méritos y con respecto a la legalidad, los servicios prestados y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

El personal seleccionado para la función de CP en la convocatoria de 2017, cuya convocatoria tuvo como finalidad la contratación temporal y fija, aunque no deba participar en el proceso de consolidación, se adicionará a efectos de llamamiento para el acceso al empleo fijo, a continuación de la última persona que haya accedido en el proceso de consolidación previsto en este apartado, manteniendo su vigencia hasta su acceso a la condición de fijeza.

7. Sistema de llamamiento:

Se establece un sistema de llamamiento para la contratación temporal del personal que haya concurrido y superado procesos selectivos con publicidad, conforme se indica a continuación:

- Se realizará el llamamiento conforme al orden establecido en la bolsa de empleo, ofreciéndose los contratos de trabajo conforme al siguiente orden:
 - 1) Contratos de interinidad para la cobertura temporal de vacantes.
 - 2) Contratos de relevo de jubilación
 - 3) Contratos de interinidad por sustitución.
 - 4) Contratos de obra o servicio o eventuales por circunstancias de producción.
 - 5) Contratos en prácticas, siempre que el personal que le corresponda por el orden

de la bolsa, reúna las características personales exigidas.

6) Contratos a tiempo parcial.

- El rechazo del llamamiento por segunda vez sin causa justificada, dará lugar a la baja de la lista, excepto en los contratos para obra o servicio determinados y eventuales por circunstancias de la producción, a tiempo parcial y en prácticas, que no supondrá la baja de la bolsa de empleo, sino el desplazamiento al último puesto de la misma.
- Con carácter transitorio, el personal integrante de las bolsas de empleo de 2014, 2015, 2016 y 2017 serán contratados previa la integración del citado personal -en atención a la función profesional- en una única bolsa de empleo por el orden del resultado de la puntuación final obtenida en las pruebas realizadas en cada convocatoria y, entre estas, de la más antigua a la más reciente. La bolsa unificada se mantendrá en vigor hasta el acceso, si procede legalmente, a la condición de personal fijo.

La Comisión Paritaria del convenio asumirá la competencia para la interpretación y aplicación de lo establecido en esta Disposición.

Disposición adicional séptima. - Derechos personales del personal de atención al público en la Estación de Costa Adeje.

El personal de atención al público de la Estación de Costa Adeje que la fecha de entrada en vigor del presente convenio percibía por quebranto de moneda un importe mensual de 27,05 euros, conservará a título personal tal derecho que percibirá en proporción a su jornada de trabajo.

Disposición adicional octava. Conductoras-perceptoras en estado de gestación.

Sin perjuicio del derecho a la baja por IT como riesgo para el embarazo, las partes acuerdan que las conductoras perceptoras en estado de gestación accederán a un puesto de trabajo alternativo mientras dure tal situación, a partir del momento en que por prescripción médica sea recomendado o por disposición legal así esté establecido.

Disposición adicional novena. – Acoso en el trabajo.

Se entenderá que existe acoso moral cuando se ejerce una violencia psicológica, extrema o no, de forma sistemática y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de destruirla psicológica y socialmente y provocar así su renuencia o inducirla a la dimisión.

Se trata en definitiva de conductas agresivas y abusivas, especialmente palabras, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de

una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral.

Las conductas de hostigamiento son sutiles y variadas, si bien, tomadas de forma aislada podría dar la sensación de ser irrelevantes, formar parte de una estrategia o patrón de comportamiento que persigue destruir la autoestima de la víctima, lentamente, hasta dejarla en una situación de indefensión.

A- Se adhiere al presente convenio la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en todo lo que respecta al ámbito laboral.

Formas de expresión:

A pesar de que estas conductas tienen formas de expresión muy variadas, presentamos a continuación algunas de las más habituales:

1. Ataque a la víctima a través de organizacionales.
 - a. Designar los trabajos peores o más degradantes.
 - b. Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
 - c. Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habituales.
 - d. No asignar ningún trabajo.
 - e. Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
 - f. Tácticas de desestabilización: cambios de puesto injustificados sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
2. Aislamiento social.
 - a. Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
 - b. Traslado a un puesto de trabajo aislado.
 - c. Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
3. Ataque a la vida privada de la persona.
 - a. Críticas constantes a la vida privada.
 - b. Terror a través de llamadas telefónicas.
 - c. Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
 - d. Burlarse de algún defecto personal.
 - e. Imitar los gestos o voz de la víctima.
 - f. Ataques a actitudes y creencias religiosas.
4. Violencia física.
 - a. Acoso o violencia sexual.
 - b. Amenazas de violencia física.
 - c. Maltrato físico.
5. Agresiones verbales.
 - a. Gritar o insultar.
 - b. Críticas permanentes al trabajo de las personas.
 - c. Amenazas verbales.
6. Difusión de rumores falsos o difamación de la víctima.

Disposición adicional décima. - Mejoras sociales.

Con independencia de la vigencia del presente convenio, las partes establecen que quedarán automáticamente incorporadas a su texto, todos aquellos derechos y condiciones mas beneficiosos para los trabajadores que por disposición legal pudieran producirse durante la vigencia del mismo.

Con igual finalidad, las partes convienen encomendar - por delegación de su capacidad negociadora- a la Comisión Paritaria para que analice y, en su caso, adopte los acuerdos que considere necesarios para la reordenación de las licencias con sueldo previstas en el artículo 12, en relación a los grados de consanguinidad y afinidad de parentesco. El acuerdo de empresa que , en su caso, se adopte modificará lo previsto en el presente convenio colectivo.

Disposición adicional décimoprimera. - Fondo de ayuda social.

El Fondo de Ayuda Social regulado en el artículo 28.2 del presente convenio colectivo está referido y, en consecuencia, solo podrá ser beneficiario del mismo el personal del servicio interurbano.

El personal que perciba el complemento personal indicado en la Disposición Específica Primera no podrá ser beneficiario del indicado Fondo y, en consecuencia, no podrá ser beneficiario del mismo salvo que aporte una contribución económica proporcionalmente equivalente a la que realizada por el personal del servicio interurbano.

Disposición adicional décimosegunda. – Bolsa de festivos ERTE 2012-2016

Durante la vigencia del convenio colectivo, si tras la liquidación del contrato programa - considerando únicamente las subvenciones al déficit y no las subvenciones a políticas de transporte- se registrase un saldo a favor del ECIT, la empresa destinará el mismo para la minoración de la bolsa de licencias retribuidas regulada en el art. 40-C del convenio derogado, como consecuencia del ERTE 60/2012, mediante su abono como FND. El número de FT a abonar resultará del cociente entre el importe de beneficios y el total de personas beneficiarias de la referida bolsa. Los importes resultantes, al tener la consideración de gasto extraordinario no consolidable, no se incluirán en la masa salarial de dicho año.

La empresa, previo acuerdo adoptado por la comisión paritaria, abrirá cada año un periodo de 30 días, distribuido por 15 días en dos meses consecutivos, durante el que el personal afectado pueda comunicar a la misma su voluntad de renunciar durante ese año al abono de los días festivos de ERTE que le pudieran corresponder conforme a lo indicado en el párrafo anterior manteniendo, por consiguiente, el derecho al disfrute del descanso de los indicados días conforme a la regulación anterior a la entrada en vigor del presente convenio. Una vez determinado el número de trabajadores y trabajadoras beneficiarios (excluido el personal que optó por mantener su derecho conforme al régimen jurídico anterior), se procederá al abono de días completos hasta agotar el importe disponible.

Como consecuencia de lo indicado en la Disposición Transitoria Quinta, el saldo previsto en el párrafo primero se podrá aplicar también en 2019, hasta un máximo del 50% de su importe, al abono del complemento de IT en las pagas extras devengadas en 2018 de conformidad a lo dispuesto en el artículo 26-B del convenio colectivo que se deroga que se mantendrá en vigor hasta el abono de la paga íntegra de junio de 2019.

Disposición adicional décimotercera. - Aparcamientos en Cuevas Blancas.

Del total de plazas existentes, se deducen para el reparto las correspondientes al Comité de Dirección y las que ocupen los vehículos de empresa.

El resto de plazas a disposición de la compañía se repartirá entre la plantilla de TITSA que trabaja en el Taller Central y oficinas de Cuevas Blancas. Los criterios de reparto se realizarán por Acuerdo de la Comisión Paritaria.

Disposición adicional décimocuarta. Protección en supuestos de IT

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se ampliara a las empresas del sector público dependiente del Cabildo Insular de Tenerife, la protección económica del personal en situación de IT por contingencias comunes o profesionales para supuestos distintos de los previstos en el artículo 23 del presente convenio, la mejora o ampliación se aplicará en favor del personal de TITSA. Con la finalidad indicada, la comisión paritaria del convenio analizará los supuestos de ampliación y adoptará los acuerdos pertinentes para determinar el alcance y aplicación en TITSA.

Disposición adicional décimoquinta. Regulación de la jornada irregular y cumplimiento de las disposiciones legales de derecho necesario absoluto.

Las partes convienen limitar la ordenación de la jornada irregular prevista en el ordenamiento jurídico general a la regulación establecida en el presente convenio, por lo que se obligan a no aplicar disposiciones distintas a las convencionales.

Asimismo, las partes manifiestan que las disposiciones del presente convenio estarán sometidas a las disposiciones legales de derecho necesario absoluto que resulten indisponibles para las partes legitimadas para la negociación colectiva. En caso de concurrir algún conflicto de la indicada naturaleza, las partes adoptarán las medidas transitorias o definitivas de suspensión, interpretación, derogación, nueva regulación o cualquier otra que consideren adecuada para respetar la norma indisponible y mantener el equilibrio de los derechos e intereses mutuos objeto del convenio colectivo.

Las partes manifiestan que el derecho al crédito sindical adicional establecido en el párrafo cuarto del artículo 34.8.4 quedó suspendido en virtud de lo dispuesto en el RDL 20/2012. En

consecuencia, el referido derecho se mantendrá suspendido hasta que la norma permita su restablecimiento.

Disposición adicional décimosexta. Comisión de Igualdad.

Para el seguimiento, valoración, desarrollo y elaboración de propuestas de actualización de las medidas contenidas en el plan de igualdad incorporado en el Anexo II, se constituirá -en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio colectivo-, una comisión de igualdad, integrada por las personas designadas por la empresa y una persona representante por cada centro de trabajo constituido en la empresa, elegida por y entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de los mismos, a las que se adicionará la representación de una persona del área de taller y otra del área de administración elegida por la representación legal del referido personal.

Disposición adicional décimoseptima. Protocolo de Protección de la Integridad y Dignidad de las personas en el ámbito laboral de TITSA.

La Comisión de Prevención evaluará y propondrá las medidas de actualización y ampliación que considere necesarias para la plena protección de la integridad y dignidad de las personas que prestan servicios en TITSA. En tanto se produce la referida evaluación y actualización se aplicará la Instrucción Técnica denominada "Protocolo de Protección de la Integridad", en su Edición 03 de 7/03/2016.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Disposición transitoria primera. Modificación de la condición mas beneficiosa sobre el deslizamiento de horario a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

En ejecución de la sentencia nº 169/2018 de la Sala de lo Social TSJ de Canarias, el deslizamiento de jornada se abonará a precio de hora extra desde el 1 de agosto de 2015 hasta la fecha de la firma del presente convenio colectivo. Dicho concepto, y la condición más beneficiosa que la referida sentencia reconoció sobre el importe del mismo, desaparece con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, siendo sustituido por el concepto e importe establecido en el art. 17.1.E (deslizamiento de horario).

Disposición transitoria segunda. Reclassificación profesional y respeto de las condiciones al personal afectado.

Se establece la siguiente tabla de equivalencias entre las categorías profesionales que se reencuadran en otras categorías o tienen cambios en su denominación:

CATEGORÍA 2018	CATEGORÍA CONVENIO 2019-2022
ANALISTA-PROGRAMADOR	TÉCNICO/A
CAPATAZ TALLER	ENCARGADO/A
CONDUCTOR MECANICO DE TALLER	CONDUCTOR/A
FACTOR COBRADOR	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO
FACTOR ENCARGADO	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO
INFORMADOR-RECEPCIONISTA	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO
JEFE DE GRUPO	JEFE/A DE TRÁFICO Y ESTACIÓN DE 1ª
JEFE DE NEGOCIADO	GESTOR/A
JEFE DE SECCION	TÉCNICO SUPERIOR
JEFE DE SERVICIO	TÉCNICO SUPERIOR
JEFE DE TRÁFICO E INSPECTOR	JEFE/A DE TRÁFICO Y ESTACIÓN DE 2ª
JEFE DE TRAFICO Y ESTACION PRINCIPAL	GESTOR/A TÉCNICO
OFICIAL DE RECAUDACIÓN	GESTOR/A DE RECAUDACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO
OFICIAL 3ª TALLER (con titulación de FP)	OFICIAL 2ª TALLER
OFICIAL 3ª TALLER (sin titulación de FP)	AUXILIAR DE TALLER
RELACIONES PUBLICAS	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª
TECNICO COMERCIAL	TÉCNICO/A
TÉCNICO DE SISTEMA INFORMÁTICO	TÉCNICO/A
TIT. GRADO MEDIO	TÉCNICO/A SUPERIOR
TIT. SUPERIOR	TÉCNICO/A SUPERIOR
VIGILANTE	AUXILIAR DE CONTROL DE ACCESOS

A continuación se relacionan las categorías profesionales que desaparecen del convenio colectivo, por obsoletas, y que en la actualidad no son ocupadas por ningún trabajador/a:

JEFE PROCESO DE DATOS
 PROGRAMADOR DE ORDENADOR
 OPERADOR DE ORDENADORES
 GRABADOR-VERIFICADOR
 ORDENANZA
 MECANOGRAFO-INFORMADOR
 DELEGADO DE ZONA
 JEFE DE TALLER
 MOZO DE TALLER
 MOZO DE ESTACION
 LIMPIADOR-LAVACOCHEs
 OFICIAL 2º MANTENIMIENTO
 AUXILIAR DE ALMACÉN

Sin perjuicio de lo indicado, y para garantizar las condiciones económicas que percibían con

anterioridad, todos los trabajadores conservarán las mismas indefinidamente y a título personal como condiciones mas beneficiosas.

El cambio de área funcional (de movimiento a administración) de los Oficiales de Recaudación no supondrán una merma de sus condiciones de trabajo, con lo que seguirán percibiendo el quebranto de moneda. El personal que presta servicios en la empresa en el momento de la firma del presente convenio colectivo, seguirá asignado a su actual centro de trabajo, sin que el cambio de área funcional permita a la empresa invocar un cambio de centro de trabajo.

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio de asignación de los turnos partidos.

a) Régimen transitorio Santa Cruz-1 y La Laguna.

Se establece un régimen transitorio que retrotrae al 1 de octubre de 2017, dejando sin efecto todas las modificaciones sustanciales que se hayan realizado desde dicha fecha en ambos centros de trabajo, retornando a la reserva del turno partido los siguientes trabajadores: código 10997, 11353 y 11474 en La Laguna; códigos 10943 y 11188 en Santa Cruz-1, conservado los derechos establecidos en el convenio colectivo para dicho personal, en tanto permanezcan en dicho turno.

b) Asignación de líneas vacantes del turno partido.

El personal de reserva del turno partido tendrán un derecho preferente, frente al resto de personal y por una sólo vez, a optar a las líneas a turno partido vacantes a partir del 5/12/2017.

Dicha asignación se hará por orden de antigüedad en el turno partido, suponiendo la renuncia a este derecho, el pase inmediato al turno continuado.

Si renunciaran todos los reservas con derecho preferente, se procederá a la publicación de la línea conforme a la normas generales del convenio colectivo.

c) Supresión de líneas de turno partido.

La supresión de un servicio de turno partido supondrá el pase a régimen de jornada continuada del trabajador/a con menor antigüedad en el turno partido.

Disposición transitoria cuarta. Cambios en la clasificación profesional y sistema retributivo.

Los cambios derivados de la implementación del nuevo sistema de clasificación profesional y sistema retributivo se implementarán, previo informe de la Comisión Paritaria, como máximo en la nómina de julio de 2019.

Disposición transitoria quinta. Entrada en vigor Capítulo V y artículo 28.4 del Fondo social.

Ante la necesidad de adaptar el actual programa de gestión de servicios (GPR) a la nueva regulación del tiempo de trabajo establecida en el Capítulo V (Tiempo de trabajo, Descansos y Vacaciones), así como la migración al nuevo programa de Gestión de Servicios, las partes acuerdan, que el apartado 1.D) del citado artículo 17 y el 28.4 del presente convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2019. En consecuencia, la empresa solo podrá disponer de cuatro (4) días festivos para trabajar (FT) y deberá asignar al menos 3 días festivos para descansar (F) conforme a la regulación establecida en el artículo 17.1D). 1 a) y c), en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2019. Hasta la indicada fecha, podrá mantener la regulación establecida en el convenio que se deroga.

Disposición transitoria sexta. Derecho preferente del personal de relevo nocturno de los centros de trabajo Santa Cruz 0 y 1 y La Laguna.

El personal que a la fecha de la firma del presente convenio ocupa la plaza de relevo de vacaciones nocturno en los referidos centros de trabajo (poner el código), tendrá un derecho preferente a elegir el grupo 1 o 2 indicado en el artículo 18.B.7), así como para optar a la cobertura de las vacantes que se produzcan en el referido servicio nocturno. Este derecho solo podrá ser ejercido por una sola vez con ocasión de la primera vacante que se produzca.

ANEXO I. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

PRIMERO.- SUPUESTOS DE HECHO

Tendrá derecho a la conciliación establecida en el presente Acuerdo, la persona trabajadora de Titsa, que preste –personalmente- atención o cuidados a los miembros de la unidad familiar en primer grado o a personas del mismo grado de parentesco de la pareja de hecho, así como a hermanos que convivan con el causahabiente. Las situaciones de afinidad descritas, serán de aplicación, tanto a las relaciones conyugales como a las parejas de hecho inscritas en el registro oficial de la Comunidad Autónoma Canaria.

Para la acreditación de tal situación, se solicitarán los informes y documentos públicos y administrativos, que, conforme a derecho, prueben lo alegado por el solicitante, y en todo caso, la documentación complementaria de ésta, que solicite la Comisión de Conciliación Familiar.

SEGUNDO.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

1. Cambio de área.

Se dará prioridad en el listado de voluntarios para el cambio de área, a aquellas personas trabajadoras que soliciten la conciliación. Será sometido a la evaluación de la Comisión de Conciliación Familiar, tanto el cumplimiento de los requisitos generales, como la pertinencia del área solicitada.

2. Adaptación de horario, turno o asignación de turno fijo.

Ante la solicitud de cambio de horario, turno o asignación de turno fijo, de una persona trabajadora encuadrada en el supuesto de hecho del punto primero, la Comisión de Conciliación Familiar evaluará, tanto el cumplimiento de los requisitos generales, como la pertinencia de la adaptación solicitada. Tras la evacuación de informe favorable por la comisión, se procederá a hacer público por la empresa, en un plazo de 15 días, un proceso de adscripción voluntaria, dando prioridad al trabajador/a de mayor antigüedad en la empresa. Finalizado el plazo, y siempre que hubiese voluntarios suficientes, la adaptación se hará efectiva, en el inicio del ciclo de trabajo siguiente.

3. Excedencia

Las personas trabajadoras, encuadradas en el supuesto de hecho del punto primero, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 5 años, efectuando su reingreso al final del plazo solicitado con carácter inmediato. Será sometido a la evaluación de la Comisión de

Conciliación Familiar, el cumplimiento de los requisitos del punto primero del presente acuerdo.

TERCERO.- COMISIÓN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR.

La comisión estará compuesta por:

1. Un representante de los trabajadores, elegidos por y entre los representantes de los trabajadores del centro de trabajo al que pertenezca el solicitante.
2. Un representante nombrado por la sección sindical a la que pertenece el trabajador/a.
3. Dos miembros elegidos por la empresa.

CUARTO.- PROCEDIMIENTO:

1. Iniciación:

El procedimiento se iniciara con la solicitud del trabajador/a que a tal efecto creará la comisión de conciliación familiar.

La solicitud contendrá la autorización de la persona solicitante, a que la comisión pueda solicitar los documentos referidos en el presente acuerdo, cuando sean pertinentes para la comprobación de los supuestos de hecho.

2. Desarrollo e informe:

Toda vez que ha finalizado la comprobación de toda la documentación aportada, la comisión emitirá un informe vinculante, en el que conste la procedencia o no de la medida solicitada.

La empresa no podrá oponerse a la medida de conciliación si existiesen trabajadores o trabajadoras voluntarias que permitan la medida de conciliación a adoptar. En tal caso, si se da la denegación de la empresa, tendrá que emitir un informe motivado sobre las causas de la denegación.

La comisión resolverá en un plazo de un mes tras la presentación de la solicitud.

3. Revisión:

La medida adoptada será revisada en el plazo máximo de un año, conforme al procedimiento anterior, sin perjuicio, de que en cualquier momento se pueda realizar una revisión de oficio, por parte de la comisión, previa solicitud de la mitad de sus miembros.

El trabajador o la trabajadora tendrá la obligación de informar sobre los cambios producidos en los hechos que dieron lugar a la conciliación, a los efectos de que se produzca una revisión del informe vinculante.

QUINTO.

Las partes acuerdan reconocer el derecho sobre el modo de conciliación extraestatutaria concedido por la empresa a determinados trabajadores y trabajadoras con anterioridad a la firma del presente acuerdo respetando, en consecuencia, las condiciones particulares de conciliación que le han sido concedidas sin que el acuerdo al respecto sufra ningún tipo de variación.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, las citadas condiciones particulares serán revisables respecto a la concurrencia de los supuestos de hecho que dieron lugar a las mismas. La revisión se realizará en la forma y plazos descritos en este Anexo.