



**INTERSINDICAL CANARIA**  
COMITÉ DE EMPRESA DE TITSAU

**PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO 2009**

**INDICE**

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

- Art. 1.- Ámbito territorial.
- Art. 2.- Ámbito personal y funcional.
- Art. 3.- Ámbito temporal
- Art. 4.- Denuncia.
- Art. 5.- Vinculación a la totalidad.
- Art. 6.- Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.
- Art. 7.- Normas subsidiarias. Concurrencia.
- Art. 8.- Comisión paritaria.

**CAPÍTULO II**  
**REGIMEN ORGANIZATIVO**

- Art. 9.- Organización del trabajo.
- Art.10.- Participación laboral (consejeros laborales).
- Art.11.- Modificaciones de las condiciones de trabajo y reestructuración de plantillas.
- Art.12.- Movilidad funcional.
- Art.13.- Trabajos de distintas categorías.
- Art.14.- Proceso de promoción interna.
- Art. 15.- Clasificación profesional
- Art. 16.- Escalafón
- Art. 17.- Centros de trabajo.

**CAPÍTULO III**  
**CONTRATACION, PERIODO DE PRUEBA,**  
**EXCEDENCIA Y CESE**



- Art. 18.- Ingreso en la empresa. Periodo de prueba
- Art. 19.- Excedencias

#### **CAPÍTULO IV JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

- Art. 20.- Jornada laboral y horarios del personal de administración.-
- Art. 21.- Jornada laboral y horarios del personal del taller, personal auxiliar y expendedores.-
- Art. 22.- Jornada del personal de movimiento.-
- Art. 23.- Vacaciones.-
- Art. 24.- Días festivos: (días festivos no recuperables)
- Art. 25.- Licencias.-
- Art. 26.- Cambios de residencia, destacamentos y viajes.-
- Art. 27.- Incrementos salariales
- Art. 28.- Tabla salarial.-
- Art. 29.- Complementos de carácter salarial
- Art. 30.- Complementos especiales

#### **CAPÍTULO V REGIMEN SANCIONADOR**

- Art. 31.- Situaciones especiales
- Art. 32.- Introducción.

#### **CAPÍTULO VI IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DERECHOS Y DEBERES**

- Art. 33.- Principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.
- Art. 34.- Comisión de igualdad.
- Art. 35.- Diagnóstico sobre igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y plan de igualdad.
- Art. 37.- Medidas de prevención del acoso.
- Art. 38.- Derechos laborales del personal víctima de violencia. de género.

#### **CAPÍTULO VII DERECHOS SOCIALES**

- Art. 39.- Incapacidad temporal salud laboral.
- Art. 40.- Incapacidad y muerte
- Art. 41: Ayudas por natalidad y nupcialidad.
- Art. 42.- Pareja de hecho
- Art. 43: Orfandad absoluta.



- Art. 44: Ayudas al estudio.
- Art. 45.- Beneficios sociales
- Art. 46.- Facilidades de transporte
- Art. 47.- Anticipos.
- Art. 48.- Fondos sociales
- Art. 49.- Uniformes y prendas de protección
- Art. 50.- Seguridad y salud en el trabajo
- Art. 51.- Enfermedades profesionales y listado de enfermedades.-
- Art. 52.- Seguridad a los conductores.-
- Art. 53.- Procedimiento de protección y salvaguarda
- Art. 54.- Jubilaciones
- Art. 55.- Representación unitaria del personal
- Art. 56.- Derechos sindicales.-
- Art. 57.- Secciones sindicales
- Art. 58.- Cuota sindical

*Disposiciones finales:*

ANEXO II.

Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de TITSAU

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Art. 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación, en el ámbito de la Isla de Tenerife, a las relaciones laborales de la empresa TRANSPORTES INTERURBANOS DE TENERIFE, S.A.U (TITSAU) y a su personal incluidos en su ámbito personal, sustituyendo a los convenios colectivos suscritos por la empresa y sus trabajadores para los sectores interurbanos y urbanos (excepto urbano de S/C de Tenerife) en la Isla de Tenerife, con anterioridad al presente, sin perjuicio de lo establecido en el art. 6 y en la Disposición Final Única del vigente convenio colectivo.

#### **Art. 2.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.**

2.1.- Afectará como empresa a la entidad mercantil TITSAU.

2.2.- Como trabajadores y trabajadoras, afectará a la totalidad del personal contratado, cualquiera que sea la modalidad contractual, categoría y funciones laborales que realicen.

2.3.- Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio colectivo:

Las personas cuya relación con la Compañía esté excluida de la Legislación Laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.

Las personas que desplieguen labores de Dirección General siempre que tengan concertado una relación laboral especial mediante un contrato de personal de alta dirección y en el mismo, se manifieste que no es de aplicación el convenio colectivo.

2.4.- Afectará funcionalmente a la totalidad de los servicios y actividades que se realicen como consecuencia de la prestación del servicio público de transportes interurbanos, urbanos, discrecionales de viajeros, así como las tareas de formación y demás complementarias a la actividad principal.

#### **Art. 3.- ÁMBITO TEMPORAL**

3.1.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de cuál sea la fecha de su registro y publicación, y tendrá una duración desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2009.

Las materias económicas establecidas en el presente convenio colectivo entraran en vigor desde el 1º de enero de 2009.

#### **Art. 4.- DENUNCIA.**

4.1.- El presente Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado, tanto en cláusulas normativas como obligacionales, por períodos de un año si un mes antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubieran denunciado.

Una vez denunciado el Convenio, deberá constituirse la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la denuncia. La forma de denuncia será mediante escrito dirigido a cualquiera de ambas partes a la otra y a la Autoridad Laboral competente.

4.2.- En el caso de que el Convenio no haya sido denunciado y se produzca su prórroga, se procederá a incrementar la totalidad de las percepciones económicas a partir del 1 de enero, aplicándose el IPC estatal fijado por el INE del año anterior, salvo que el propio INE indique un índice superior para la Comunidad Autónoma de Canarias, en cuyo caso se aplicará éste último, al que se le añadirá, al Índice tomado como referencia el incremento de un 1%.

4.3.- Durante el tiempo que medie entra la fecha de la denuncia y la entrada en vigor del nuevo convenio, continuará vigente la totalidad del texto convencional, tanto la parte normativa como la obligacional.

#### **Art. 5.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

5.1.- Las partes convienen que el presente Convenio Colectivo constituye el resultado de la negociación colectiva, de tal manera que en el supuesto de que bien por parte de la Autoridad Laboral o en vía jurisdiccional, se declarase nula o inaplicable alguna cláusula de las establecidas en el presente texto, se podrá constituir la Comisión Negociadora, para restablecer el equilibrio negociador.

5.2.- Las disposiciones legales futuras establecidas durante la vigencia del actual Convenio, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente serán aplicables si globalmente considerados en su conjunto y cómputo anual, superasen en algún caso, el total retributivo acordado.

#### **Art. 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

6.1.- Se respetarán, bajo el concepto retributivo “ad personan” las condiciones económicas, así como aquellas otras condiciones laborales de otra índole, que disfrutara el personal a título personal o colectivo con carácter previo a lo establecido en el presente convenio colectivo, en virtud del art. 82.4 del E.T., siempre que fueran más beneficiosas a las establecidas en este Convenio,

consideradas en su conjunto y cómputo anual, que el personal tenga reconocido a título individual y con carácter personal.

6.2.- No se podrán compensar ni absorber, cantidades que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidos como complemento “ad personam” o en cuantía superior a lo establecido en los emolumentos regulados en el presente convenio colectivo.

6.3.- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación, en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

### **Art. 7.- NORMAS SUBSIDIARIAS. CONCURRENCIA.**

7.1.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a no negociar convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo que modifiquen el ámbito personal establecido en el artículo 2 del presente convenio.

En el supuesto de incumplimiento de las obligaciones contraídas en el presente apartado las partes convienen la nulidad de lo pactado.

7.2.- Las materias reguladas en el presente convenio colectivo que no tenga remisión expresa a acuerdos de carácter inferior, es decir de centros de trabajo, no podrán ser objeto de negociación en tales ámbitos, por las partes suscribientes del presente convenio colectivo. Cualquier acuerdo que modifique lo establecido en el presente ámbito se entenderá nulo.

7.3.- Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre la empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación laboral vigente.

### **Art. 8.- COMISION PARITARIA.**

8.1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, con la competencia establecida en el apartado 8.4 del CC, se constituirá una Comisión Paritaria en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio colectivo. Dicha Comisión estará compuesta por 14 miembros, 7 en representación social, y otros 7 en representación de la empresa, de entre las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo.

La composición del banco social en la Comisión Paritaria se determinará atendiendo a los criterios establecidos para el Comité Intercentros, establecido en el art. 53.3 del presente convenio colectivo.

8.2.- En el Anexo II del presente Convenio Colectivo, se establece el régimen de

funcionamiento de la Comisión Paritaria, que será de obligado cumplimiento para cada uno de las partes integrantes.

8.3.- Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación en los distintos centros, así como de distribución por los mecanismos informáticos existentes en la empresa.

8.4.- Las funciones de dicha Comisión serán:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) La conciliación en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo de las partes.
- d) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito inferior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- e) La creación de categorías profesionales y la definición de las funciones correspondientes, en los casos que sean necesarios.
- f) La modificación de los horarios establecidos en el presente Convenio Colectivo.
- g) Las materias de formación continua, perfeccionamiento y promoción profesional
- h) Resolver las discrepancias en la aplicación individual del convenio colectivo, que voluntariamente sean planteadas por los trabajadores y trabajadoras.
- i) Todas aquellas materias que sean remitidas en el texto del presente Convenio Colectivo, incluidas las establecidas de negociación.

## **CAPÍTULO II REGIMEN ORGANIZATIVO**

### **Art. 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

9.1.- 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.U. 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 el respeto inviolable a la dignidad humana de su personal y del usuario.

9.2.- La participación de los trabajadores 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.

#### **Art.10.-PARTICIPACION LABORAL (CONSEJERO LABORAL).**

10.1.- Dado el carácter de T.I.T.S.A.U., se acuerda que un miembro de la Representación Unitaria elegido por la totalidad de sus componentes, en votación secreta, formará parte como miembro social en el Consejo de Administración.

10.2.- Entre las funciones propias de su cargo, dicho Consejero Laboral tendrá la específica de participar en los estudios y propuestas que se realicen, entre otras cosas, sobre tarifas y servicios, dentro del criterio básico de mantener los servicios que exija la rentabilidad social frente a la económica. A tal fin, dicho Consejero dispondrá 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.

#### **Art.11.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS.**

11.1.- Modificaciones de las condiciones de trabajo.

11.1.1.- Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo las que afecten, entre otras, a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen, cadencia y rotación de los turnos de trabajo, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando exceda de los límites que para la movilidad funcional exceda del artículo 12 del presente convenio colectivo.

11.1.2.- La modificación de todas aquellas condiciones reconocidas al personal en virtud del presente Convenio tendrán la consideración de modificaciones de carácter colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.2, párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, requiriendo la conformidad de la mayoría de la representación colectiva del personal.

11.1.3.- El acuerdo con los representantes legales del personal en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho del personal afectado a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 41 del

Estatuto de los Trabajadores conforme al cual podrán rescindir su contrato de trabajo con derecho al percibo de una indemnización de cuarenta y cinco días por año con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

#### 11.2.- Plantilla mínima. Reestructuración de plantillas.-

11.2.1.- Las plantillas mínimas del personal de la Empresa en cada centro de trabajo, categorías y dependencias serán comunicadas por la Dirección al Comité Intercentros en el mes de diciembre de cada año, a fin de que se formulen en dicho plazo las sugerencias que estimen oportunas. Además del trámite anterior, las variaciones de las plantillas precisan acuerdo favorable del Consejo de Administración de T.I.T.S.A.U. y deberán ser publicadas convenientemente.

En todo caso, las partes convienen como plantilla mínima básica la que integra la totalidad del personal fijo en activo de la Empresa en el momento de la firma del presente convenio colectivo, correspondiendo como mínimo a 1.431 personas.

Se cubrirán mediante contrato, adecuado a las necesidades de cada momento, los puestos de trabajo del personal fijo en activo, que cause baja definitiva en la Empresa. Para lo cual la empresa procederá a cubrir todas las vacantes que se produzcan en cada momento en las Estaciones de Guaguas y demás centros de trabajo.

11.2.2.- Cuando la empresa tenga intenciones de efectuar despidos colectivos, con ceses totales o parciales, definitivos o temporales de la plantilla, requerirá la apertura de negociaciones con la representación legal de los trabajadores, al menos por un periodo de 30 días de antelación. De acuerdo con los requisitos establecidos al efecto en el artículo 51 del E.T.

En cualquier caso, la ejecución por la empresa de reestructuraciones de plantilla requerirá informe previo del Comisión Paritaria.

11.2.3.- Cuando el texto del presente capítulo hace referencia a la representación de los trabajadores, debe entenderse que además de la representación legal de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afectado las cuales deberán estar informados y notificadas de las circunstancias existentes, será necesario la comunicación y el acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, único órgano que las partes reconocen la legitimación para alcanzar acuerdos en materia de modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, así como de la extinción de las condiciones de trabajo.

### **Art. 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

12.1.- Cuando, como consecuencia de la movilidad funcional sea necesario adquirir conocimientos o una titulación adecuada, la empresa, con carácter previo a la adopción de la decisión de movilidad funcional, quedará obligada a impartir al personal la formación o los conocimientos necesarios para la realización de sus funciones en su nuevo puesto de trabajo.

12.2.- La movilidad funcional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su realización.

12.3.- La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

12.4.- Para llevar a cabo la movilidad funcional, deberá comunicarse previamente por escrito este hecho al personal afectado. Al mismo tiempo se deberá dar cuenta por escrito al Comité de Empresa del centro de trabajo afectado y con copia a la Comisión Paritaria. Será nula toda orden que no cumpla con estos requisitos, por lo que el personal no podrá ser sancionado si se negase a cumplir una orden de esta naturaleza que no cumpliera con lo dispuesto en el presente artículo.

### **Art. 13.- TRABAJOS DE DISTINTAS CATEGORÍAS.**

13.1.- Funciones de categoría superior.-

13.1.1.- El reemplazo, como realización total completa durante la jornada, de trabajos asignados a categoría superior en sustitución de los correspondientes a la del personal afectado, sólo podrá acordarse por escrito, por la Dirección de la Empresa, o por las personas en quien ésta delegue expresamente, dando cuenta de ello en todo caso a la representación legal del centro de trabajo al que está adscrito el personal afectado, con copia a la Comisión Paritaria.

13.1.2.- El personal que realice funciones superiores y los que reemplacen se sujetarán al mismo régimen de jornada, descanso, retribución y condiciones generales de la categoría reemplazada o vacante y tendrán, recíprocamente, las obligaciones y responsabilidades propias de la nueva función. Responsabilidad que se verá limitada en el caso de que la empresa no haya procedido a realizar un curso de adaptación a dicho puesto.

13.1.3.- El personal que desempeñe funciones de categoría superior no consolidará la categoría profesional, ni el nivel salarial por el transcurso del tiempo. Todo ello, sin perjuicio a la retribución que corresponda por el tiempo que esté prestando el servicio.

Así mismo, no se computará el tiempo en que se haya estado prestando servicios en superior categoría, cuando la persona que lo haya realizado se presente a los procesos de promoción interna para cubrir plazas vacantes o de nueva creación.

13.1.4.- La empresa tiene la obligación de:

1.- Comunicar mensualmente a la representación legal del personal tanto del centro afectado, así como a la Comisión Paritaria, de las personas que estén prestando servicios en categoría superior a la que ostentan.

2.- De iniciar la promoción interna de dichas plazas, en el plazo máximo de dos meses. Previamente a la convocatoria, la empresa promoverá los cursos de formación específicos, que permitan al personal de la empresa, concurrir al proceso de promoción interna. Excepcionalmente, en los casos en que la plaza sea cubierta temporalmente por causas de ausencia justificada del titular por motivo de Incapacidad Temporal, maternidad, y aquellas otras causas que se determine por la Comisión Paritaria, serán causa suficiente para no realizar la promoción interna.

13.2.- Funciones de categoría inferior.-

13.2.1.- En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar trabajos o funciones de inferior categoría más de treinta jornadas en el periodo de un año. En estos supuestos, el personal tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

13.2.2.- Cuando el trabajador acepte voluntariamente dicho trabajo, no superando tres meses de permanencia y sus emolumentos serán los que corresponden al nuevo puesto de trabajo.

#### **Art. 14.- PROCESO DE PROMOCION INTERNA.**

14.1.- La promoción de los trabajadores se considera un objetivo a alcanzar con el máximo apoyo de la Empresa, por lo que las vacantes o plazas de nueva creación se ofertarán con carácter previo, a los trabajadores de T.I.T.S.A.U. mediante concurso de promoción interna. De resultar desierta la convocatoria, la empresa realizará oferta pública de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 del presente convenio colectivo.

Se excluyen de esta exigencia los puestos con la categoría de Directores o asesores de la Gerencia.

14.2.- Los ascensos o promociones, que la empresa se obliga a realizar en el plazo máximo dos meses desde el momento en que sea ocupada por cualquier personal o la plaza vacante a cualquier categoría o especialidades, se regirán por los criterios siguientes:

14.2. A.- Derecho a la promoción interna:

A.1.- La promoción interna tendrá carácter de acceso abierto a todo el personal, sin limitación de categoría y especialidad, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 3 años. El Tribunal podrá establecer las pruebas de selección previas, que estime oportunas, siempre que tenga relación

con el puesto a cubrir.

A.2.- Cuando se produzca un ascenso de categoría a mandos intermedios, o entre estos, por promociones internas, o contratación externa de mandos intermedios, se incluirá como requisito el tener realizado el curso básico de Prevención de Riesgos Laborales cuya duración actual es de 30 horas.

A.3.- Aquellas personas trabajadoras integradas en un nuevo centro de trabajo como consecuencia de una promoción, no podrán solicitar cambios de centro de trabajo durante cinco años para realizar las mismas funciones de la categoría profesionales a la que haya sido promocionado.

#### 14.2. B.- Cursos de formación y compensación de gastos.

Tendrán carácter de acceso abierto a todos los trabajadores sin limitación de categoría o función laboral, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 3 años. El Tribunal podrá establecer las pruebas de selección previas, que estime oportunas.

14.2. B.1.- Todo el personal tendrá acceso a los cursos de formación profesional específicos que a los anteriores efectos y para aquellas categorías que no requieran titulación específica, deberán impulsarse y favorecerse por la Empresa con la colaboración del Comité Intercentros, que con carácter previo a las convocatorias, la Empresa llevará a cabo.

14.2. B.2.- Con el objeto de compensar los gastos ocasionados por la asistencia al curso fuera de la jornada de trabajo, se abonará a las personas participantes la cantidad de 18,03 Euros más incremento del IPC anual, por día efectivo de asistencia al mismo. Exceptuando lo establecido en el art. 13.1.4. Apartado 2, para lo cual no se percibirá cantidad alguna de compensación.

Si solicitada la participación en alguno de los cursos a que se refiere el presente artículo, y le fuera denegado, la empresa deberá notificar por escrito las causas de su no participación.

A la realización de tales cursos, se le dará la oportuna publicidad, mediante la publicación de los mismos en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo con suficiente antelación.

Al objeto de posibilitar la asistencia a los cursos del mayor número posible de interesados, se organizarán los mismos teniendo en cuenta los turnos y los centros de trabajo a los que estén adscritos, al objeto de facilitarles su asistencia.

Quienes habiendo sido admitidos a un curso, no comparecieran al mismo de forma injustificada, será penalizado, con la exclusión a la próxima convocatoria de esta naturaleza. Se entienden por causas justificadas de inasistencia, la equivalencia de los supuestos contemplados en el convenio colectivo en vigor, y los de suspensión del contrato de trabajo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación aplicable.

14.2. C.- El sistema de evaluación para los ascensos se regirá por los criterios de pruebas de carácter objetivo, procurándose que sean las de carácter teórico de tipo "test", en las cuales se tengan en cuenta las capacidades y aptitudes del trabajador para el puesto objeto de valoración, la antigüedad, el ejercicio del puesto con anterioridad y el ostentar la categoría profesional inmediata anterior a la del puesto a cubrir, se tendrá en cuenta en esta valoración. A tal fin, en la respectiva convocatoria, se establecerán las condiciones, programas con detalle de las materias que se incluirán en las pruebas, así como las pruebas a realizar y demás circunstancias objeto de la plaza a cubrir, a cuyos efectos será oído el Comité Intercentros.

Cuando se exija indispensablemente una titulación determinada, se valorará únicamente el nivel de formación académica máximo acreditado, no acumulando en ningún caso las distintas titulaciones que se hubiese podido acreditar.

El total de la valoración a tener en cuenta, incluidas titulaciones (que deberán estar relacionadas con el puesto a cubrir), no podrá superar en ningún caso el 40% de la nota total de la convocatoria, el porcentaje restante debe obtenerse mediante pruebas a realizar, bien escritas, orales o prácticas. En todo caso, los Tribunales de selección deberán tener en cuenta la valoración de las pruebas de los procesos de promoción interna, la asignación de los siguientes puntos:

❖ 0,5 puntos por la titulación académica o profesional más baja que sea considerada a efectos de promociones internas.

❖ 0,5 puntos más al nivel superior de la situación mínima a tener en cuenta, con un máximo de dos puntos.

Se valorará únicamente el nivel de formación académica máximo acreditado, no acumulando en ningún caso las distintas titulaciones que se hubiesen podido acreditar.

Dependiendo del puesto a cubrir, y para el caso de pruebas escritas, el tribunal determinará el o los temarios de los cuales se extraerán las preguntas.

14.2.D.- El Tribunal estará compuesto por un Presidente, que será el Director-Gerente de la Empresa, o persona en quien él delegue, un vocal en representación de la parte social designado por el Comité Intercentros y otra persona como vocal, que actuará en funciones de secretaría y será un trabajador o trabajadora de TITSAU, con conocimientos adecuados de las funciones propias de la categoría objeto de la convocatoria, elegido por el Comité Intercentros entre los componentes de la terna que al efecto le presente la Dirección de la misma.

Los vocales deberán ostentar similar o superior categoría de la que corresponda a la plaza o plazas que hayan de proveerse, siempre que sea posible.

14.2.E.- Sin perjuicio de los concursos-oposición que en cada momento se susciten y atendiendo a las necesidades de la Empresa, los ascensos del personal administrativo hasta oficial de 1ª se otorgarán por antigüedad, siempre

que se cumplan los requisitos de capacidad necesarios a juicio de la Empresa, de acuerdo con el siguiente baremo:

- A oficiales de 2ª a partir de 10 años.
- A oficiales de 1ª a partir de 20 años.

14.2. F.- Cubiertos mediante ascenso o reconversión los puestos de trabajo, la empresa continuará con esta política de promoción del personal, promoviendo los cursos necesarios, bien en la propia Empresa o a través del Servicio Canario de Empleo (S.C.E.) u organismos especializados de acuerdo con los niveles de conocimientos profesionales que necesariamente deban adquirir los trabajadores que voluntariamente se inscriban, y sean seleccionados para la realización de dichos cursos.

14.2.G.- La formación y promoción de los trabajadores debe considerarse como objetivo a alcanzar, por lo que la empresa pondrá todos los medios para que a través de empresas colaboradoras de la Agencia Canaria de Empleo (A.C.E.) u otros organismos, se realicen cursos que se consideren pertinentes y tendentes a mejorar la formación profesional y personal de los trabajadores de T.I.T.S.A.U.

#### **Art. 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

15.1.- La correcta clasificación funcional del personal es una obligación de la Empresa y, por lo tanto facultad indeclinable de la misma, así como un derecho del personal.

15.2.- Constituyen categorías profesionales incluidas en el ámbito de éste Convenio las referenciadas en el presente artículo.

15.3.- El personal se clasificará dentro de los Niveles económicos, que con carácter enunciativo se enumeran en el presente artículo, sin que dicha clasificación suponga la obligación de tener provistas todas las categorías relacionadas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. A tal efecto, se fijan las siguientes categorías profesionales en cada uno de los niveles que se indican, con absoluto respeto a los derechos adquiridos. La referencia a los Niveles se realiza a efectos sólo económicos:

##### **NIVEL 7: Categorías:**

Jefe de Servicio.  
Técnico de grado Superior.

##### **NIVEL 6: Categorías:**

Jefe de Sección.  
Técnico de grado medio.  
Jefe de Tráfico y Estación Principal  
Jefe de Inspección  
Contramaestre  
Jefe de Taller  
Jefe de Mantenimiento  
Delegado de Zona.

**NIVEL 5: Categorías:**

Jefe de Negociado  
Jefe de Tráfico y Estación 1ª  
Inspectores  
Jefes de Equipos  
Analista-Programador  
Relaciones Públicas  
Jefe de Tráfico e Inspector  
Encargado de Limpieza  
Encargado de Mantenimiento.  
Operador SAE  
Formador

**NIVEL 4: Categorías:**

Oficial 1ª Administrativo  
Oficial de 1ª (no administrativos): Lo integran las siguientes categorías:

**Conductor y Conductor-perceptor**

Oficial de recaudación  
Factores Encargados  
Oficial 1ª Taller  
Encargado de Almacén  
Jefe de Tráfico y Estación de 2ª  
Jefe de Tráfico y Estación de 3ª  
Conductor-Mecánico  
Programador de Ordenador  
Oficial 1ª de Mantenimiento  
Capataz  
Jefe de Proceso de Datos  
Recepcionista  
Oficial de 1ª de máquinas expendedoras y canceladoras.

**NIVEL 3: Categorías:**

Oficial 2ª Administrativo  
Oficial 2ª Taller  
Factor-Cobrador  
Oficial de Almacén.  
Operador de Ordenadores  
Oficial 2ª de Mantenimiento

**NIVEL 2: Categorías:**

Auxiliar Administrativo  
Oficial 3ª Taller  
Expendedor  
Vigilante-expendedor  
Auxiliar de Almacén  
Grabador-Verificador

**NIVEL 1: Categorías:**

Ordenanza  
Mozo de Estación  
Mozo de Taller

Vigilante  
Limpiador y Lavacoches

15.4.- A los efectos del presente convenio colectivo, se entiende como personal de movimiento al integrado por las siguientes categorías profesionales:

**Jefe de Tráfico y Estación Principal**  
**Jefe de Tráfico e Inspección**  
**Conductor Perceptor**  
**Oficial Recaudador**  
**Conductor**  
**Inspector**  
**Jefe de Tráfico de estación de 1ª.**  
**Jefe de tráfico de estación de 2ª.**  
**Factor encargado**  
**Operador SAE**  
**Delegado de Zona**  
**Factor cobrador**  
**Jefe de inspección**  
**Mozo de estación**

15.5.- Siempre que las necesidades de explotación de los servicios lo exija, T.I.T.S.A.U. podrá crear otras nuevas categorías, con absoluto respeto a los derechos adquiridos y previo informe de la Comisión Paritaria. La decisión, debidamente justificada, señalará las características necesarias para perfilar y concretar las innovaciones que comprenda.

15.6.- Las reclamaciones sobre clasificación profesional deberán ser dirigidas por escrito a la Dirección de la Empresa que, tras requerir el informe de la representación del personal del centro de trabajo al que está adscrito la persona solicitante y con notificación a la Comisión Paritaria, resolverá sobre las mismas en un plazo máximo de 30 días.

15.7.- En el plazo de 9 meses desde la firma del presente convenio colectivo, se constituirá una comisión paritaria conformada por un número de miembros de 7 personas por cada parte, que de la social será en proporción a la representatividad de la Comisión Paritaria, que elaborará una propuesta de adaptación de las categorías profesionales a las necesidades actuales de la actividad empresarial así como la definición y contenido de las funciones de cada una de las mismas.

## **Art. 16.- ESCALAFON**

16.1.- El escalafón de la Empresa, con detalle del nombre, apellidos, edad, categoría, fechas de ingreso y aumentos de antigüedad, centro o dependencia al que está adscrito y cuantos datos sean de interés, se entregará por la Dirección de la Empresa en el primer día hábil de diciembre de cada año, al Comité Intercentros, con copia a cada uno de las representaciones unitarias de cada centro de trabajo, el cual podrá realizar las sugerencias y observaciones que estime oportunas.

16.2.- El escalafón se publicará en cada centro de trabajo en la primera quincena del mes de enero del año siguiente, para que el personal, en la segunda quincena del mismo mes, puedan realizar por el mismo cauce establecido en el artículo 15.6, cuantas reclamaciones estimen oportunas, y en el último término ante la autoridad o jurisdicción competente si lo creyesen oportuno.

En el escalafón, se incluirá como Anexo, el personal que esté en excedencia en la empresa.

#### **Art. 17.- CENTROS DE TRABAJO.**

En la empresa se establecen los siguientes centros de trabajo, al que tendrán que ser adscritos el personal:

- Centro de trabajo 1: Santa Cruz de Tenerife**
- Centro de trabajo 2: La Laguna**
- Centro de trabajo 3: Buenavista del Norte**
- Centro de trabajo 4: La Orotava**
- Centro de trabajo 5: Puerto de La Cruz**
- Centro de trabajo 6: Icod de los Vinos**
- Centro de trabajo 7: Güimar**
- Centro de trabajo 8: Granadilla de Abona**
- Centro de trabajo 9: Playa de las Américas.**

### **CAPÍTULO III**

## **CONTRATACION, PERIODO DE PRUEBA, EXCEDENCIA Y CESE**

#### **Art. 18.- INGRESO EN LA EMPRESA. PERIODO DE PRUEBA**

18.1.- Selección y contratación del personal: De no cubrirse las vacantes ni las plazas de nueva creación mediante el sistema de promoción interna, dada la condición de Empresa Pública de T.I.T.S.A.U., se realizará oferta pública de empleo a través de la prensa local. Antes de proceder a la convocatoria pública de las nuevas plazas, será oído el Comité Intercentros, que podrá realizar las sugerencias que estime oportunas.

El Comité Intercentros designará un representante para que participe en el proceso de selección y contratación de trabajadores, que será de los representantes en donde se produzca la futura contratación, formando parte del Tribunal de Selección. Todas las personas contratadas lo serán a través del Servicio Canario de Empleo, u organismo que lo sustituya, haciendo la Empresa, o los organismos especializados a los que se les encargue, la oportuna selección de los aspirantes.

18.2.- Condición de fijeza del contrato laboral: El ingreso en T.I.T.S.A.U. como trabajador fijo, se efectuará con las condiciones establecidas en las disposiciones vigentes en cada momento y la transformación en fijo atendiendo a lo establecido en el presente apartado.

El personal con contrato temporal quedará fijo transcurrido el periodo de prueba, excepto que el mismo sea inferior a tres meses en cuyo caso quedará fijo a los tres meses, o a la firma de convenio siempre que no haya incurrido en faltas muy graves.

No serán transformados los contratos temporales a fijos a aquel personal que tenga concertado un contrato temporal por alguna de las causas reseñadas a continuación y, mientras se mantengan las mismas: los periodos de contratos temporales que se celebren a los efectos de sustituir a personal de movimiento con derecho a reserva del puesto de trabajo; los realizados en sustituciones por I.T., excedencia y maternidad.

Las partes acuerdan que el número de trabajadores a los que se les puedan realizar los citados contratos temporales de interinaje, referenciados en el párrafo anterior, es de veinticinco, sin que en ningún caso sea superior a cinco personas por cada centro de trabajo, pudiendo ser modificado por acuerdo de la Comisión Paritaria. Dicho personal serán elegidos de entre los aprobados para nuevo ingreso, procediendo a su modificación del contrato temporal en indefinido, cuando exista vacante, por estricto orden de formalización del primer contrato temporal concertado y en caso de empate por mayor edad. Para resolver cualquier duda sobre la aplicación del presente proceso se mandata a la Comisión Paritaria para tal fin.

Tampoco será aplicable la fijeza para los contratos formativos concertados a los jóvenes estudiantes y trabajadores con los siguientes criterios:

a.- Para el personal de taller: no podrá ser superior más de ocho contratos simultáneamente.

b.- Para el personal de administración: no podrán ser concertados más de cuatro contratos simultáneamente.

c.- La Comisión Paritaria, puede acordar variar el número máximo de contratos.

18.3.- Las partes manifiestan que cualquier condición establecida en el contrato de trabajo individual que modifique lo estipulado las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo o no se sometan a la aplicación del mismo, serán nulas.

18.4.- Periodo de prueba: Podrá concertarse por escrito un período de prueba, al inicio de la relación laboral, que en ningún caso, será superior a los siguientes plazos:

- a) Personal Técnico Titulado: seis meses
- b) Resto de personal: tres meses

La situación de incapacidad temporal, licencias retribuidas, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el período de prueba.

18.5.- Los contratos laborales de los conductores no contendrán más de dos municipios limítrofes como lugares de comienzo y finalización de sus jornadas laborales.

18.6.- Será de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre los derechos de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

18.7.- En el contrato de trabajo se reseñará el centro de trabajo al que se adscribe la nueva persona empleada, que obligatoriamente deberá coincidir con el centro de trabajo donde se inicie y finalice la jornada laboral.

18.8.- Los contratados en prácticas cobrarán el 70% del salario mensual correspondiente a la categoría profesional del convenio durante los 6 primeros meses y la totalidad del resto de los complementos que le correspondan. El 80% a partir del 7º mes y, el 90% a partir del segundo año de contrato, todo en referencia sólo al salario base, percibiendo la totalidad de los complementos en su totalidad.

Estos contratos no generarán derecho a quedarse fijo, teniendo que presentarse a las pruebas públicas para poder acceder a adquirir la condición de fijo de empresa.

18.9.- Bajas y ceses en la empresa. 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.

## **Art. 19.- EXCEDENCIAS**

19.1.- La excedencia en la empresa podrá ser voluntaria o forzosa, teniendo los derechos establecidos en el presente convenio colectivo, salvo que por norma legal pueda mejorarse al personal las condiciones aquí reguladas.

19.2.- Excedencia forzosa: La forzosa, que 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 que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

19.2.1.- En caso de que el trabajador se vea afectado por detención de cualquier tipo, se le concederá una excedencia forzosa 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.U.

19.2.2.- 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.

19.3.- Excedencia voluntaria: El trabajador 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 inferior a seis meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia.

19.3.1.- Las excedencias voluntarias podrán prorrogarse hasta cubrir el tiempo máximo de cinco años, a petición del personal, y con las limitaciones reseñadas en el apartado 19.3.

19.3.2.- El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

19.3.3.- Los trabajadores con al menos tres años de antigüedad en la empresa que soliciten excedencia voluntaria no superior a tres años, efectuarán su reingreso al final del plazo solicitado con carácter inmediato.

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

19.4 Excedencia especial: Además de las que se establezcan por norma legal, el personal disfrutará de las siguientes:

19.4.1.- El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres 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 el padre y la madre trabajen en TITSAU, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Para el reingreso será de aplicación las condiciones de la excedencia forzosa.

19.4.2.- Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, teniendo el régimen de las excedencia forzosa para su reincorporación.

19.5.- Acumulación de excedencias: Si a continuación de una excedencia forzosa, el trabajador solicitase y obtuviese excedencia voluntaria, se sumará la

duración de ambas para el cómputo de tiempos máximos.

## **CAPÍTULO IV**

### **JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

#### **Art. 20.- JORNADA LABORAL Y HORARIOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION.-**

20.- Dada la diversidad de actividades que se despliegan en la prestación del servicio público de transporte la regulación del tiempo de trabajo se realiza atendiendo a las funciones que por sectores internos productivos se realizan en la empresa TITSAU.

En el supuesto de que por ley se fijara con carácter general una jornada laboral más beneficiosa para el trabajador que la pactada en el presente convenio colectivo, T.I.T.S.A.U. aplicará la jornada que legalmente correspondiese.

En cualquier caso, si el personal no pudiera prestar sus servicios por causa no imputable a él, éste conservará el derecho a sus emolumentos completos, sin que pueda hacersele compensar el que no ha realizado con otro trabajo a realizar en otro periodo.

20.1.- Jornada: La jornada máxima es de 35 horas semanales distribuida de lunes a viernes, con una jornada diaria de 7 horas, excepto en el mes de Agosto que es de 6 horas diarias.

La jornada diaria laboral se realizará de forma continuada.

20.2.- Horario de trabajo: El horario diario de trabajo del personal de administración será de lunes a viernes de 7,30 a 14,30 y en el mes de Agosto de lunes a viernes de 8 a 14 horas.

20.3.- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

20.4.- El personal tendrá derecho a un descanso diario de veinticinco minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Todo ello sin perjuicio del respeto a la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

20.5.- Jornadas especiales para los días 24 y 31 de Diciembre: El personal disfrutará de licencia retribuida sin obligación de recuperación uno de los dos días referenciados, de tal manera que el 50% de la plantilla deberá prestar servicio en cada uno de los días.

20.6.- El personal perteneciente a un mismo centro y dependencia comunicarán, con antelación los cambios de turnos, descanso o vacaciones entre sí, siempre que tengan la misma especialidad y categoría profesional, con independencia del grado de esta última. Dicha comunicación, que deberá ser realizada con al menos un día de antelación y comunicada por los afectados. Una vez comunicado por los trabajadores implicados el cambio a realizar, la empresa los respetará a todos los efectos en el servicio, salvo comunicación en sentido contrario de los propios interesados, que deberá realizarse igualmente con 24 horas de antelación, excepto en el cambio de vacaciones que se realizará por escrito y con al menos una semana de antelación.

### **Art. 21.- JORNADA LABORAL Y HORARIOS DEL PERSONAL DEL TALLER, PERSONAL AUXILIAR Y EXPENDEDORES.-**

21.1.- Jornada diaria (turno mañana y tarde): La jornada máxima es de 36,15 horas semanales distribuida de lunes a viernes, con una jornada máxima diaria de 7,23 horas.

La jornada diaria laboral se realizará de forma continuada.

21.2.- Jornada nocturna: La jornada máxima es de 35 horas semanales, con una jornada máxima diaria de 7 horas.

21.3.- Horario: El trabajo en el taller se realizará mediante turnos con los siguientes horarios:

A.- Horarios del personal de taller:

- a.- Turno de mañana: de 06:55 a 14:18 horas, de lunes a viernes
- b.- Turno de tarde: de 13:55 a 21:18 horas, de lunes a viernes.
- c.- Turno de noche: de 21:00 a 4:00 horas, de lunes a viernes.

B.- Horarios del personal auxiliar y de expendedores: El sistema de asignación de jornada, excepto la duración de la misma que será la especificada en el 21.1 y 21.2, será la establecida para el personal de movimiento (art. 22.2.2.7.apartado 1), con las bandas horarias descritas a continuación propias para dicho personal. La rotación se produce entre el turno de mañana y de tarde. Y el personal nocturno sólo hace el turno de noche:

- 1.- Turno de mañana: entre las 05,00 horas y las 13 horas
- 2.- Turnos de tarde: entre las 13,00 y las 21,00
- 3.- Turno de nocturno: entre las 20,00 y las 05,00. Para éste personal se establece un sistema de nueve descansos cada dos ciclos de 28 días, siguiendo el mismo esquema que para el personal de movimiento. El mencionado sistema funcionará de rotatividad.

El personal auxiliar del taller que está realizando su jornada conforme al sistema del personal de movimiento, tendrá derecho al percibo de las retribuciones establecidas para los festivos y descansos como si fuese personal de

movimiento.

El personal auxiliar del turno de noche y expendedores realizará su jornada efectiva a partir de las 22:00 horas hasta las 05:35 horas. Los días festivos no recuperables, descansará la mitad de la plantilla activa, en régimen de rotatividad.

El personal especialista del turno de noche de taller, percibirá un plus de especialidad en la cuantía que se determina en las cláusulas económicas por cada día de trabajo efectivo, mientras permanezcan en dicho turno. Este personal realizara estrictamente la jornada nocturna prevista en el convenio colectivo.

21.4.- Especificidades del turno nocturno del personal de taller adscrito al horario de taller.-

a.- El turno nocturno está constituido con personal específicamente contratado para dicho horario y/o con personal voluntario. En ningún caso se obligará al personal que no viene realizando turno nocturno a prestar servicios en dicho turno, salvo por adscripción voluntaria que en todo caso no será superior a periodos anuales.

La empresa no procederá a cambiar personal de taller a horarios nocturnos para realizar tareas auxiliares.

b.- El número de personal nocturno no superará 37 personas, y el resto de la plantilla de taller se distribuirá entre el turno de mañana y tarde a razón de un 75% y un 25% respectivamente.

En la primera quincena del mes de enero de cada año la empresa publicará en los tabloneros de anuncios y comunicará previamente a la Comisión Paritaria, el cuadro de turnos de trabajo, con la adscripción de los trabajadores a los respectivos turnos, conforme a los siguientes criterios de reparto:

Turno de mañana: 75% de la plantilla diurna.

Turno de tarde: 25% de la plantilla diurna.

Turno de noche: 30% del total de la plantilla.

c.- Las nuevas incorporaciones de personal al taller se realizarán para el horario nocturno, de tal manera que con esta medida se posibilite el cambio del turno de noche a los turnos de mañana y tarde, y una vez cubiertas las necesidades de personal nocturno, se pase a diurno para cubrir las vacantes, mediante la oportuna modificación del contrato de trabajo, por riguroso orden de antigüedad, entre grupos profesionales.

d.- El personal especialista del taller nocturno disfrutará sus descansos semanales los viernes y sábados. Las fiestas no recuperables las disfrutaran las vísperas.

21.5.- Taller en Cho.- Una vez firmado el presente convenio se irá procediendo a

trasladar al personal especialista del taller de Cho al taller central de Santa Cruz en turno nocturno, en la medida en que se vaya contratando personal especialista para dicho taller de Cho.

El personal especialista nocturno de Cho, hasta que se incorporen a la plantilla del taller de Santa Cruz, será traslado a aquel centro conjuntamente con un vehículo de la empresa.

#### 21.6.- Guardias del personal de taller adscrito al horario de taller:

Al objeto de posibilitar el mantenimiento completo de los vehículos durante los periodos de menor intensidad del servicio, se establece un sistema de guardias rotativas de sábados, domingos y festivos en las siguientes condiciones:

a) Se formarán grupos equilibrados al objeto de cubrir los 118 días del año que significan todos los sábados, domingos y festivos.

El personal con contrato nocturno no realizará guardias, salvo que acepte de forma voluntaria. Si estará obligado a realizar guardias el personal de contrato nocturno que está adscrito al turno de día y mientras dure ésta adscripción.

b) El personal realizará las tareas que requieran las operaciones de reparación o mantenimiento.

c) Cada trabajador se compromete a realizar hasta un máximo de 9 jornadas de trabajo en sábados, domingos o festivos al año, durante 11 meses y con un mínimo de 1 y un máximo de 2 jornadas por mes. En ningún caso se realizará de forma sucesiva la guardia en el mismo día, alternando la asignación entre sábados, domingos y/o festivos. De una guardia a la siguiente habrán de transcurrir al menos tres semanas. Se garantiza que ningún trabajador realice en dos años consecutivos las mismas fiestas.

El horario de trabajo en las guardias será de 7 a 14 horas.

Si una de las guardias recayera en día festivo (de los 14 días festivos anuales) además de lo que correspondiera percibir económicamente por la realización, le será asignado otro día de recuperación de dicho festivo.

d) Al personal de taller se le entregarán en el mes de diciembre un listado con la asignación de las guardias obligatorias de taller que deban efectuar durante todo el año siguiente.

#### 21.7.- Asistencia en carretera del personal de taller:

a.- A los efectos de garantizar la asistencia en carretera, se podrán realizar hasta un máximo de dos guardias de las nueve anuales en tal modalidad, desarrollándose el trabajo de forma continua de tarde desde las 14,00 a las 21,00 horas.

El calendario de esta jornada se realizará conjuntamente con el calendario de

vacaciones de cada año.

b.- Previa solicitud del trabajador, se podrá establecer un sistema sustitutivo del complemento en días de vacaciones adicionales.

c.- El trabajador que por causas excepcionales justificadas, excepto en los casos de licencias y permisos, dejase de realizar alguna jornada de trabajo en sábados, domingos o festivos, podrá optar entre recuperar la jornada perdida en la fecha que se le asigne, o que no le sea retribuido el importe de la guardia correspondiente, salvo la del mes correspondiente a las vacaciones que la percibirá.

d.- A los efectos de tiempo de trabajo se computará el intervenido en las esperas motivadas por avería, tanto las de permanencia en la carretera como las de aquellos que vayan al taller a repararlas.

e.- En la asistencia en carretera, por motivos de seguridad y prevención de riesgos laborales, se asignarán un mínimo de dos operarios para realizar cada servicio. Asimismo igual número de operarios cuando haya que efectuar el remolque de una guagua.

f.- En el caso de accidente grave, el personal que salga de servicio, podrá trabajar un límite de 16 horas consecutivas si no hubiese posibilidad de establecer relevos o sustituciones, en todo caso, se deberá dar cuatro horas para descanso y comidas intercaladas. En este caso, se tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de 12 horas. En todo caso, se mantendrán las condiciones de jornada y de horario actual, siendo considerado el exceso como horas extraordinarias estructurales.

g.- Al personal de taller se le entregará en el mes de diciembre un listado con la asignación de las guardias obligatorias de taller que deban efectuar durante todo el año siguiente.

21.8.- Cómputo del tiempo de trabajo: El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

21.9.- Descanso diario: Atendiendo a que la jornada para el personal de taller es continuada a tiempo completo, el personal tendrá derecho a un descanso diario de treinta minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

21.10.- Jornadas especiales para los días 24 y 31 de Diciembre: El personal disfrutará de licencia retribuida sin obligación de recuperación uno de los dos días referenciados, de tal manera que el 50% de la plantilla deberá prestar servicio en cada uno de los días.

Todo el personal que realicen el servicio en turno de noche el día 31 de diciembre, percibirán la cantidad de 120 euros.

21.11.- Días festivos: Cuando un trabajador o trabajadora preste servicios

obligatoriamente en un día festivo, además de la retribución que le corresponda será compensado con otro día de descanso.

21.12.- El personal perteneciente a un mismo centro y dependencia comunicarán, con antelación los cambios de turnos, descanso o vacaciones entre sí, siempre que tengan la misma especialidad y categoría profesional, con independencia del grado de esta última. Dicha comunicación, que deberá ser realizada con al menos un día de antelación y comunicada por los afectados. Una vez comunicado por los trabajadores implicados el cambio a realizar, la empresa los respetará a todos los efectos en el servicio, salvo comunicación en sentido contrario de los propios interesados, que deberá realizarse igualmente con 24 horas de antelación, excepto en el cambio de vacaciones que se realizará por escrito y con al menos una semana de antelación.

## **Art. 22.- JORNADA DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO.-**

En atención a las necesidades de la prestación del servicio que presta la compañía TITSAU, se establece con carácter general la regulación de la jornada laboral para el personal de movimiento, si bien se pacta expresamente, atendiendo a dicha actividad, la pervivencia de sistemas específicos para aquellos centros de trabajo cuya actividad requieran especificidades concretas, que son las recogidas como tales en el presente convenio colectivo, o aquellas que sean acordadas por la Comisión Paritaria, o por acuerdo específicos del centro de trabajo, siempre que no supongan un incremento de la jornada en computo superior al establecido en el presente convenio.

En todo caso, ante la posible concurrencia entre una norma, en materia de jornada laboral, entre la regulada en el presente artículo y las reguladas con carácter específicos para el centro de trabajo, tendrá preferencia en la aplicación las específicas del centro de trabajo al que esté adscrito el personal.

### **22.1.- Jornada:**

#### **22.1.1.- Jornada diaria:**

a.- La jornada efectiva de trabajo diaria será entre un mínimo de 5 horas y un máximo de 8 horas, que incluirá el tiempo de descanso en jornada continuada, el toma y deje del servicio y el tiempo de conducción del servicio.

b.- Cuando sea imposible la realización de jornada inferior a 8 horas en una línea de transporte y así se constate por la Comisión de Servicios, se adecuará la jornada laboral para que en ningún caso se realicen mas de 38 horas semanales, según el cómputo establecido en el apartado 22.1.2 siguiente, dándose en días libres y retribuidos el periodo que exceda de dichas horas, computándose por jornada completa para descanso la fracción inferior a cinco horas. En cualquier caso, para que se proceda a extender la jornada diaria en periodo superior a 8 horas en la asignación de servicios requerirá el acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores del centro afectado.

c.- Con carácter general la jornada diaria laboral se realizará de forma

continuada, siendo la excepción la realización de la jornada partida en la forma establecida en el presente convenio colectivo.

d.- El personal perteneciente a un mismo centro y dependencia comunicarán, con antelación los cambios de turnos, descanso o vacaciones entre sí, siempre que tengan la misma especialidad y categoría profesional, con independencia del grado de esta última. Dicha comunicación, que deberá ser realizada con al menos un día de antelación y comunicada por los afectados. Una vez comunicado por los trabajadores implicados el cambio a realizar, la empresa los respetará a todos los efectos en el servicio, salvo comunicación en sentido contrario de los propios interesados, que deberá realizarse igualmente con 24 horas de antelación, excepto en el cambio de vacaciones que se realizará por escrito y con al menos una semana de antelación.

e.- En las líneas de máxima intensidad, y en tanto no cambien las actuales condiciones de dificultades y bloqueos en el tráfico, que limitan la velocidad comercial del servicio, se mantendrá el actual número de viajes y se articulará un sistema que permita una frecuencia temporal adecuada a la realización del servicio que se presta. Para ello, la Empresa se compromete a dotar a las diferentes líneas del número de vehículos y dotaciones técnicas precisas para mantener la frecuencia y las adecuadas condiciones de seguridad laboral del personal de movimiento.

**f.- Personal asignado al servicio de Recaudación:** El personal de Recaudación ajustará su jornada a lo establecido como tal para el Personal de Movimiento.

El horario de recaudación en las estaciones de Santa Cruz, La Laguna, Puerto de la Cruz y Playa de las Américas será el comprendido entre las 09,00 y las 19,00 horas, excepto domingos y festivos en los que no habrá dichos servicios.

La recaudación y venta de bonos en el centro de trabajo de Güimar, será realizada por los Jefes de Tráfico en ambas jornadas. Y en la estación de Icod, será realizada por 2 factores-cobradores, para cubrir la jornada de mañana y tarde.

**22.1.2.- Cómputo de jornada diaria y jornada semanal:** La jornada laboral se computará en periodos de dos ciclos de 28 días naturales cada uno, de tal manera que la jornada semanal será de 38 horas de trabajo efectivo, computando en la misma, el tiempo de descanso de la jornada continuada, el toma y deje del servicio, y el tiempo de conducción.

La empresa entregará a cada trabajador o trabajadora con siete días de antelación al comienzo de cada ciclo una hoja de servicio en el que se detallará los días de trabajo efectivo, con detalle de la hora de comienzo y finalización de cada uno de los días de prestación de servicio, los descansos semanales, la línea y el código de la guagua. Igualmente, la empresa antes del comienzo del servicio diario entregará la hoja de ruta donde especificará el tiempo de conducción del servicio, el descanso de jornada continuada, el tiempo de toma y deje de los servicios.

### **22.1.3.- Inicio y finalización de jornada diaria:**

A.1.- Las jornadas continuadas del turno de mañana, salvo acuerdo de la Comisión Paritaria, a propuesta de la Comisión de Servicios, no finalizarán más tarde de las 15.00 horas de lunes a domingo.

A.2.- Las partes acuerdan que los comienzos y finalización establecidos en los apartados anteriores podrán ser modificados por acuerdo entre la empresa y la Comisión Paritaria, poniéndolo en conocimiento de la comisión de servicios, con reserva de lo manifestado en el apartado A.1.

B.- La Empresa se compromete a dotar a las diferentes líneas del número de vehículos y dotaciones técnicas precisas para mejorar las condiciones de trabajo del personal de movimiento.

C.- En el supuesto que los trabajadores de un centro de trabajo adopten acuerdo mayoritario, sobre el sistema de rotación en los servicios y sistemas de descansos, y se negociará con la empresa su implantación con el tiempo que las partes acuerden, con un mínimo de dos años de duración, siendo preferente al sistema de rotación establecido en el presente convenio y aplicándose a la totalidad de dichos trabajadores adscritos al centro, en dicho momento o que se integren con posterioridad, por cualquier causa.

D.- El día 24 de diciembre los servicios terminarán a las 21,00 horas. El día 25 de diciembre, el 1 y 6 de enero, se iniciarán a las 08,00 horas.

### **22.1.4.- Toma y deje del servicio:**

El toma y deje del servicio serán aquellas actividades imprescindibles para el inicio y finalización del servicio y que en caso de duda serán resueltas por la Comisión Paritaria.

### **22.1.5.- Jornada nocturna:**

a.- El personal que preste servicios durante la jornada nocturna será voluntario o de contratación específica.

b.- La jornada efectiva de trabajo del personal nocturno será como máximo de siete horas, que incluirá el tiempo de descanso diario en la jornada continuada, el toma y deje del servicio y el periodo de conducción del servicio.

c.- Los servicios que se inicien entre las 22,00 y las 05,00 horas no tendrán una jornada superior a 7 horas diarias. El personal asignado a turno nocturno reducirá la jornada máxima semanal a 35 horas, de conformidad al sistema establecido en el art. 21.1.1., teniendo igualmente derecho al percibo del complemento de nocturnidad, incluido el mes de vacaciones.

d.- El personal que durante su prestación de servicios realizara más de tres horas diarias entre las 22,00 y las 06,00 horas tendrá derecho a percibir la

totalidad el complemento de nocturnidad en la cuantía que se establece en el presente convenio colectivo.

e.- En los servicios de noche se podrá establecer por acuerdo de la Comisión Paritaria un sistema de descansos diferente al establecido con carácter general en el presente convenio colectivo.

f.- Todo el personal que realicen el servicio en turno de noche el día 31 de diciembre, percibirán la cantidad de 120 euros.

## **22.2.- Descansos:**

22.2.1.- Descanso diario en la jornada continuada: Todo aquel personal que preste servicios en jornada continuada de 6 o más horas dispondrá de 30 minutos para el descanso intermedio de jornada entre el inicio de la cuarta hora y la finalización de la quinta hora de trabajo, reflejándose en la hoja de servicios.

A efectos ilustrativos del momento de asignación del descanso diario se adopta el siguiente cuadro.

1ª hora del servicio	2ª hora del servicio	3ª hora del servicio	4ª hora del servicio	5ª hora del servicio	6ª hora del servicio	7ª hora del servicio	8ª hora del servicio
			DESCAN SO	DESCAN SO			

### 22.2.2.- Descanso semanal:

22.2.2.1.- Dado el transporte público que efectúa T.I.T.S.A.U., su personal de movimiento, que trabaja en el servicio público de viajeros queda exceptuado del descanso semanal en sábados y domingos, cuando ello no sea posible por necesidades del servicio, para atender la demanda de los usuarios, en las condiciones y sistema de descansos previsto en el convenio colectivo.

22.2.2.2.- Las situaciones de incapacidad temporal o vacaciones de los trabajadores, no irán en detrimento de los descansos establecidos en los cuadros de servicios, debiendo respetarse los descansos programados, a excepción de aquellas incapacidades temporales que se produzcan coincidentes con el propio descanso.

22.2.2.3.- Los días festivos de ámbito estatal o local que se fijen en el correspondiente calendario laboral no serán recuperables en ningún supuesto. El calendario laboral para el personal de movimiento será el establecido para el

municipio de S/C de Tenerife. Para el resto de personal se le aplicará el calendario laboral en el municipio donde presten el servicio.

22.2.2.4.- Las posibles variaciones de turno de descansos serán objeto de deliberaciones con el Comité de Empresa del centro de trabajo afectado antes de su implantación.

22.2.2.5.- Se podrá acumular o adelantar hasta un máximo de 7 días de los festivos, descansos, vacaciones y días adicionales de vacaciones, para disfrutarlos consecutivamente en las fechas que cada trabajador solicite, que deberá hacerlo al menos con un mínimo de quince días de antelación al inicio del ciclo en los que se desee su disfrute. Dichos días no se solaparán ni con los descansos semanales ni con los días adicionales de vacaciones.

De igual manera, se podrá acumular hasta 7 días de descanso, cuya solicitud que se realizará en el mes de Octubre conjuntamente con la petición de vacaciones.

La empresa responderá en el plazo máximo de quince días naturales desde la solicitud, entendiéndose que en caso de no responder expresamente su aceptación o no, se entenderá aceptada la petición.

La devolución de dichos descansos acumulados, se hará en el plazo máximo de seis meses, respetándose siempre la forma propuesta por el trabajador (vacaciones, festivos, descansos, días adicionales). El plazo de los seis meses se interrumpirá durante el tiempo de suspensión del contrato (por los motivos legales) o bien por los motivos de licencias y permisos recogidos en el Convenio Colectivo. En los descansos la empresa propondrá distintos días para su devolución, que el trabajador podrá aceptar o no. Si terminado el plazo previsto para su compensación faltara algún día por compensar, se procederá al descuento de los mismos en el periodo de vacaciones.

En el caso de acumulación de peticiones para el mismo periodo, que imposibilite atenderlas a todas, serán resueltas conforme a los mismos criterios que para las asignaciones de las vacaciones.

22.2.2.6.- En materia de descansos, al personal de relevos de vacaciones le corresponderán los descansos asignados a los trabajadores relevados.

#### 22.2.2.7.- Régimen de descanso:

1.- El personal de movimiento tiene derecho a disfrutar de, al menos, nueve descansos cada ciclo de 28 días. Con carácter general y sin perjuicio de la posibilidad de regulación en los centros de trabajo tal como se determina en el presente convenio colectivo, se establecen los siguientes sistemas de descanso en cada ciclo:

A.- El denominado “tres-uno”, que se regula en el apartado 2 siguiente.

B.- El denominado “descanso continuado”: se establece un sistema de descanso semanal en cada ciclo de tal manera que se disfruta una parte en siete

días continuados y el otro periodo de dos días consecutivos en fin de semana.

C.- Personal conductor nocturno: se prestará el servicio de cuatro días de prestación de servicios y dos de descanso, pudiéndose acordar un sistema de descansos diferente, siempre que deberá ser acordado por la Comisión Paritaria.

2.- Al personal de jornada continuada se le distribuirán los descansos uno en cada día de la semana y, los otros dos, acompañando al sábado y domingo, garantizando así, el disfrute de dos fines de semana en cada ciclo de 28 días.

El sistema de descansos se aplicará atendiendo a la siguiente distribución por grupos:

		POSICION	POSICION	POSICION	POSICION
		1	2	3	4
DESCANSOS	SAB	DESCANSO	DESCANSO		
	DOM	DESCANSO	DESCANSO		
	LUN			DESCANSO	
	MAR				DESCANSO
	MIE	DESCANSO			
	JUE		DESCANSO		
	VIE			DESCANSO	
	SAB	DESCANSO			DESCANSO
	DOM	DESCANSO			DESCANSO
	LUN		DESCANSO		
	MAR			DESCANSO	
	MIE				DESCANSO
	JUE	DESCANSO			
	VIE		DESCANSO		
	SAB			DESCANSO	DESCANSO
	DOM			DESCANSO	DESCANSO
	LUN	DESCANSO			
	MAR		DESCANSO		
	MIE			DESCANSO	
	JUE				DESCANSO
	VIE	DESCANSO			
	SAB		DESCANSO	DESCANSO	
	DOM		DESCANSO	DESCANSO	
	LUN				DESCANSO
	MAR	DESCANSO			
	MIE		DESCANSO		
	JUE			DESCANSO	
	VIE				DESCANSO

Todo el personal adscrito al turno 1 y al 2, rotará semanalmente entre la mañana y la tarde.

3.- El personal de movimiento tiene derecho al disfrute de dos fines de semana (sábado y domingo) en cada ciclo de trabajo. 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) sólo en el caso del segundo fin de semana que correspondiera disfrutar, y para un único día del mismo (sábado o domingo), que necesariamente tendrá que alternar entre sábado y domingo. En tal caso, se procederá a la aplicación del siguiente sistema:

a.- Comunicación de cesión de los días verdes.- Al trabajador que le sea asignado en la hoja de servicio un día verde, que obligatoriamente tendrá que venirle asignado un día de los festivos junto al otro día del descanso a disfrutar (bien el viernes si es el sábado o bien el lunes si es el domingo) podrá comunicar al jefe de Estación la opción del trabajador entre, bien lo establecido en el apartado b) o bien su decisión de no realizar el día verde asignado. Para este último 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 c, 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.

b.- Cambio de servicio.- El trabajador que le venga asignado en la hoja de servicio un día verde podrá sustituir su realización con otro trabajador, siempre que lo comunique al Jefe de Estación con una antelación mínima de 24 horas.

c.- Lista de voluntarios.- Con la voluntad de garantizar el disfrute del descanso durante dos fines de semana reconocido en el presente artículo, se acuerda la creación de una lista de trabajadores voluntarios por centro de trabajo, que tengan disposición para la realización de los días verdes que no sean realizados por los trabajadores que le han sido asignados en sus hojas de servicio y que tendrá que ser publica para general conocimiento en cada uno de los centro de trabajo.

Los trabajadores que se inscriban en la lista de voluntarios, que constará publicada en cada centro de trabajo, realizarán de forma obligatoria y rotativa los servicios de los días verdes. Sólo podrá darse de baja de la lista de voluntarios el trabajador que lo comunique expresamente con dos ciclos de antelación a producirse el mismo.

d.- Retribución de los días verdes.- La retribución del día verde se hará a aquel que voluntariamente lo trabaje previo serle asignado de acuerdo a los criterios señalados en el punto c), en importe de 110 euros, se incrementara según IPC

anual quedando con ello compensado el descanso; cuando la realización del día verde fuere obligatoria por no encontrar personal voluntario sustituto, el trabajador designado podrá optar entre la compensación económica establecida en el presente apartado u otro descanso compensatorio, que se le asignaría en el ciclo inmediatamente siguiente al que se corresponda con el de la realización del día verde.

4.- Personal en jornada partida, excepto al personal del centro de trabajo 0 (que tiene una regulación específica en el apartado posterior): disfrutará de dos días de descanso semanales continuados y, en la medida de lo posible rotativos. Siempre que el servicio al que está adscrito el trabajador a jornada partida no se preste el sábado y domingo, el descanso semanal se disfrutará en dichos días.

En el supuesto de que dichos trabajadores contratados a jornada partida, se destinasen a jornadas continuadas o servicios diferentes de los anteriormente explicados, pasarán automáticamente al régimen general del personal de jornada continuada.

5.- Personal en descanso continuado: Se respetará, como derecho “ad personam” el sistema descrito al personal que, en el momento de la firma del presente convenio colectivo, lo vienen disfrutando. En los casos en que se cambie de línea, se mantendrá igual sistema, si los trabajadores asignados a la línea así lo tienen establecido, adaptándose al grupo de descanso que corresponda.

En el caso de creación de nuevas líneas, si el trabajador que disfruta el descanso continuado, solicitara esa línea, se le respetará dicha modalidad de descanso.

6.- Líneas de 40 horas semanales: En aquellas líneas en que la jornada laboral sea de 40 horas semanales, los conductores asignados a dichas líneas incrementaran un día más de descanso, cada dos ciclos de 28 días.

7.- El personal de conducción de colegios que realice su jornada en días de lunes a viernes, descansará los sábados, domingos y festivos, adaptando su jornada a las 38 horas semanales bimestrales.

8.- El personal de recaudación, facturación, venta de bonos que realice su jornada en días laborables descansará, al menos, los domingos y festivos.

22.2.2.7.- Especificidades de aplicación para el personal de los centros de trabajo de Icod de los Vinos y de Buenavista del Norte, en materia de descansos:

Para los centros de trabajo de Icod de los Vinos y Buenavista del Norte, los descansos para el personal de relevo de vacaciones se regirán por el actual sistema que se viene aplicando desde hace varios años por constituir el mismo un uso y costumbre profesional y ello referido al personal que disfruta de sus descansos en régimen de 7 días consecutivos.

### **22.3.- Jornadas partidas:**

Al objeto de facilitar que algunos servicios puedan adaptarse mejor a las necesidades de la Empresa (horas puntas, periodos de mayor demanda, servicios discrecionales, etc.), se acuerda el sistema de jornada partida en las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, que deberá ser renovado expresamente y/o revisado, en su caso, anualmente en el seno de la Comisión Paritaria:

22.3.1.- Voluntariedad en la asignación de la jornada partida: Los trabajadores que acepten y realicen la jornada partida, en el cómputo máximo del 10% de la plantilla de conductores, tendrán derecho a percibir adicionalmente a sus retribuciones el 12% de su salario base vigente en cada momento.

En el supuesto de que por la vía de opción voluntaria del actual personal en jornada continuada no se lograse el 10% máximo antedicho, la Empresa podrá optar por la contratación de nuevos conductores-perceptores necesarios hasta cubrir dicho tope, percibiendo en su caso el mismo importe adicional establecido en el apartado anterior.

**22.3.2.- Cómputo del toma y deje.-** Los conductores-perceptores y conductores que realicen la jornada partida, percibirán doble cuantía de toma y deje del servicio.

22.3.3.- Los conductores-perceptores que realicen el trabajo en jornada partida, realicen o no la total de sus funciones y actividad, percibirán la totalidad de los derechos laborales y económicos, a no ser que por disminución física o funcional, el propio trabajador haya aceptado un puesto de trabajo diferente.

22.3.4.- Interrupción en la jornada de trabajo: La jornada partida nunca se fraccionará en más de dos porciones y el intervalo entre ambas no será inferior a 2 horas ni superior a 4 horas.

#### **22.4.- Horas Extraordinarias:**

Se entenderá que es hora extraordinaria en los siguientes supuestos:

a.- El exceso que supere el tiempo de jornada diaria reseñada en la hoja de ruta para el tiempo de conducción del servicio. En el presente caso se abonará con tramos de 15 minutos sea cualquiera el tiempo del exceso que se haya realizado.

b.- Si en el cómputo de la jornada establecido en el art. 22.1.2 resultasen horas extraordinarias, el trabajador notificará su preferencia que se les abonen como tal o que se las agrupen para posibilitar días adicionales a las vacaciones reglamentarias o días de descanso.

#### **22.5.- Nombramiento del Servicio:**

1.- Cuando por razones de ajuste del servicio, se precise cambiar un conductor de la jornada y/u horario diaria asignada, la finalización del nuevo servicio se ajustará al horario al que tuviera asignado en el ciclo programado, siempre que no se le preavise con al menos cuatro días de antelación. 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.

2.- 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 del centro de trabajo afectado, con suficiente antelación, las modificaciones puntuales al cuadro general de servicios.

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

3.- En el ámbito de cada Centro de Trabajo, no se podrá imponer jornadas, horarios y descansos diferentes a las que esté nombrado cada trabajador en la hoja de servicio.

4.- En el supuesto de establecerse nuevos servicios y líneas, con carácter previo, se acordará con la Comisión Paritaria, la fijación de horario que afecte a los trabajadores que se adscriban a los mismos, en el supuesto de alterarse lo dispuesto en el Convenio Colectivo y acuerdos vigentes.

5.- En la jornada de sábado, domingo y festivos se establecerá el nombramiento según líneas y con el horario correspondiente. El horario será el referenciado como habitual durante la semana, de no ser ello posible por supresión de servicios se le asignará el inmediatamente anterior o posterior, con un máximo de 30 minutos. La empresa compensará económicamente, la modificación de la jornada habitual en Domingos, Sábados y Festivos, en tramos mínimos de 15 minutos en la cantidad de 3 Euros por cada tramo. Se retribuirá tramo completo desde el primer minuto.

6.- Los cuadros horarios fijos de organización de la totalidad de los servicios que se realizan en los centros de trabajo se pondrán en conocimiento del personal con 7 días de antelación a la entrada en vigor de cada ciclo, 4 días en los quincenales, 3 días en los semanales y 1 día en los diarios.

Así mismo se incluirá al personal de relevo de vacaciones cuando éstos no tengan relevos que realizar.

Fijación de criterios para el calculo del deslizamiento de jornada en fines de semana y festivos.

a) Es necesario realizar al menos dos jornadas de trabajo efectivo en día laborable. El horario de comparación para calcular los deslizamientos de sábado, domingo y festivo será la media aritmética de las horas de comienzo de todas las jornadas realizadas en día laborable. Para evitar que en el cálculo se introduzcan horarios de distinto turno, es necesario que al menos dos jornadas

de las realizadas tengan su hora de comienzo en un tramo horario de 6 horas, descartándose en todo caso las jornadas de distinto turno de trabajo.

b) El deslizamiento se calcula por diferencia de hora de comienzo, descontando la primera media hora, y redondeando los minutos por exceso al cuarto de hora más próximo. Para evitar la circunstancia del cambio de turno en sábados y/o domingo con respecto del día laborable, se descartan los horarios de fin de semana y festivos que tengan mas de 6 horas de diferencia con respecto al horario de comparación de día laborable.

c) El pago de los deslizamientos se realiza cada mes (cuatro o cinco semanas), incluyéndose en el concepto de la nomina "DESPL.JORN". El acumulado de un mes se abonará en la nomina del mes siguiente al que se produjera.

7.- Las vacantes existentes en las LINEAS serán asignadas, teniendo en consideración la mayor antigüedad de los solicitantes, sin perjuicio de las circunstancias que pudieran existir, las cuales serán expuestas a la Comisión de Servicios. La empresa publicará en los tablones de anuncios, las vacantes y creación de nuevas líneas, en la estación que se produzcan dichas situaciones. Asimismo, los trabajadores podrán presentar solicitudes para cubrir dichas vacantes en un plazo de 15 días, que serán resueltas de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo. El trabajador/ra seleccionado, no podrá optar a nueva vacante durante cinco años.

Anualmente se publicarán los grupos que estén vacantes de relevos de vacaciones.

8.- Si la empresa procediera, por cualquier causa, a reducir algún servicio o línea, el sistema de selección del personal afectado será atendiendo a que el último trabajador en entrar será el primero en salir.

#### **4.- Línea especial Santa Cruz - Aeropuerto Sur (341):**

a).- Los trabajadores nombrados en la línea 341, mientras persistan las actuales circunstancias de programación irregular de los servicios, percibirán mensualmente una compensación económica 36,06 EUROS, en el concepto de remuneración especial 341.

b).- Por cada día de inasistencia al trabajo, y cualquiera que fuera la causa de la misma, excepto los permisos por actividades sindicales, se descontará de tal remuneración especial 341 la cantidad de 1,80 EUROS.

c).- Como consecuencia de la retribución adicional pactada, los trabajadores aceptan que el comienzo de su jornada diaria de trabajo podrá variar cada día en función de la programación de los vuelos, que la duración de la jornada podrá ser igualmente variada, que deberán prolongar la jornada de trabajo cuando se produzcan retrasos en la llegada de los vuelos a los que estén asignados, y que no podrán iniciar el viaje de retorno Aeropuerto - Santa Cruz, hasta la finalización de la recogida de maletas de los mismos.

Asimismo, los trabajadores que desarrollen su actividad en esta línea deberán desarrollar especial actividad, informando al público sobre horarios de servicio, combinaciones posibles, etc., así como mantener permanentemente contacto con los responsables de la prestación del servicio, para la solución más adecuada de las incidencias que como consecuencia de la irregularidad de los vuelos puedan producirse.

d).- Las horas extraordinarias que se realicen en esta línea a partir de las 23,00 horas, se abonarán añadiendo al precio/hora pactado en el Convenio Colectivo, un 40 % sobre dicho precio en concepto de nocturnidad.

e).- La jornada de trabajo de aquellos que realicen el turno de mañana en la línea 341, se computará a todos los efectos, con carácter semanal, a razón de 38 horas por semana. A los que realicen el turno de tarde y noche, el cómputo de la jornada se les hará con carácter diario a razón de 8 horas por día.

f).- Los trabajadores que esporádicamente realicen su servicio en la línea 341, percibirán por cada día 1,80 EUROS en concepto de "remuneración especial 341", o en su caso, 36,06 EUROS. si desarrollan su trabajo durante el cómputo de las jornadas laborales del mes. En caso de trabajar por necesidades en el servicio un día de descanso, a la compensación establecida en el Convenio Colectivo por este concepto, se añadirá la remuneración especial 341 de 1,80 EUROS.

### **Art. 23.- VACACIONES.-**

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales mas uno adicional, o 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 ese derecho, computándose como día completo la posible fracción resultante, y como fracción completa el mes en que se efectúe su ingreso.

2.- Las vacaciones de todo el personal se incrementarán en 1 día por cada 5 años de servicio alcanzados en la Empresa, a partir de los 10 años de antigüedad, con el tope máximo de 30 días laborables.

3.- El personal que disfrute las vacaciones fuera de las Islas Canarias, tendrá derecho a 2 días más de licencia sin sueldo, acreditando suficientemente dicha circunstancia.

4.- Una vez fijadas por la Dirección de la Empresa las necesidades del servicio, se determinarán con la participación del Comité de Empresa de cada centro de trabajo los criterios que, además de la antigüedad, deben tenerse en cuenta para establecer las preferencias de los trabajadores en el disfrute de las vacaciones dentro de los turnos establecidos. Las solicitudes se harán por triplicado con copia al comité de centro.

5.- El calendario de vacaciones, confeccionado provisionalmente en reunión conjunta de Empresa y Comité de Empresa de cada centro, será expuesto a

efectos de reclamaciones del 15 de octubre al 15 de noviembre del año anterior al de disfrute. Posteriormente, una vez estudiadas por la Empresa y el Comité de Empresa de cada centro de trabajo las reclamaciones habidas, será expuesto con carácter definitivo el 1 de diciembre del mismo año, adquiriendo vigencia el 1 de enero del año de disfrute.

Los trabajadores pueden solicitar el disfrute de las vacaciones en meses determinados, para lo cual la empresa entregará junto con la nómina del mes de julio el escrito de solicitud del disfrute del periodo vacacional, pudiendo hacer entrega de la misma a la empresa hasta el 15 de septiembre.

6.- El personal de movimiento, disfrutará de sus vacaciones anuales con el criterio de 2 períodos en invierno y uno en verano (el periodo de verano comprenden los meses desde Junio a Septiembre inclusive). Las vacaciones comenzarán a disfrutarse el día primero del mes que corresponda a cada trabajador y terminarán el último día del mismo mes. Los días que faltan hasta el disfrute total de las vacaciones inclusive los días adicionales de vacaciones, lo ejercerán en otro periodo del año, de tal forma que si las vacaciones las disfrutó en verano, los días adicionales los tomen en invierno y a la inversa. Ni el primer día de vacaciones ni los adicionales se solaparán con los descansos devengados, en compensación a los descansos que pudieran corresponder respecto del día de comienzo y finalización del periodo vacacional mensual.

Estos días se disfrutarán conjuntamente y no podrán ser acumulados a los de años posteriores.

7.- Si el día asignado para el comienzo de las vacaciones coincidiese con día de descanso o con licencias con sueldo, las mismas se computarán a partir del primer día laboral que le hubiese correspondido prestar servicio.

8.- La Incapacidad Temporal interrumpirá el periodo de disfrute de las vacaciones, cuando la causa sea como consecuencia por accidente laboral o no, hospitalización o intervención quirúrgica. En el caso de que tales circunstancias se dieran dentro del periodo de disfrute vacacional, se interrumpirá la misma asignándole el resto del periodo a continuación de la alta médica. Si las causas de interrupción del disfrute de las vacaciones fueren originadas con anterioridad al comienzo de su disfrute, se procederá a señalar un nuevo periodo vacacional, salvo que el trabajador coja el alta durante el periodo asignado, en cuyo caso iniciará todo el periodo vacacional a partir de la alta médica.

9.- Con carácter general, el período vacacional del personal administrativo se realizará en los meses de junio a septiembre. A petición del trabajador o por necesidades de la empresa, podrá disfrutarse en cualquier otro mes del año.

10.- El personal que realiza jornadas partidas disfrutará sus vacaciones, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Aquel personal contratado específico para realizar jornadas partidas podrá realizar jornadas continuadas en el periodo antes mencionado, sin que ello suponga la consolidación del turno en jornada continuada.

11.- Las vacaciones del personal de taller se harán por secciones de trabajo o especialidad, de conformidad a lo establecido entre la empresa y la representación de los trabajadores afectados. El personal de taller disfrutará de su período anual de vacaciones entre los meses de Junio y Septiembre de forma rotativa y siempre que lo solicite. No obstante lo anterior, quienes deseen disfrutar las vacaciones en periodos determinados, lo solicitarán a la empresa en el mes de septiembre del año anterior.

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

12.- El personal podrá unir el permiso por maternidad o paternidad al periodo de disfrute de las vacaciones.

13.- Cuando dos trabajadores cambien entre ellos las vacaciones de forma voluntaria les serán computadas las que en principio tengan asignadas en el calendario oficial de vacaciones. En dicho caso, el cambio supondrá igualmente intercambiar los servicios asignados entre ellos, sin variar los nombrados a los relevos de vacaciones.

14.- 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. Cuando se cambie las vacaciones entre personas trabajadoras la bolsa será abonada en el mes anterior al disfrute.

#### **Art. 24.- DIAS FESTIVOS:**

1.- El personal de movimiento disfrutará además de los descansos semanales programados, de 14 días de descansos correspondientes a fiestas no recuperables. En ningún caso se solaparán con los descansos semanales asignados dentro de cada uno de los ciclos. Se detraerán de los descansos de los días de fiestas correspondientes la proporción resultante de los días de baja por IT y Excedencias. La empresa asignará, al menos, un descanso de día festivo por ciclo que referenciará en la hoja de servicio.

2.- 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 en la cuantía que se determina en las cláusulas económicas.

3.- El importe de dicha compensación se percibirá cualquiera que sea la categoría profesional y la antigüedad que ostente el trabajador con derecho a su percibo. Este se incrementarán anualmente en la misma proporción que lo haga el IPC.

Queda por tanto exceptuado de esta percepción, el personal superior y técnico, personal administrativo y de organización, personal de talleres y personal de almacenes y servicios auxiliares, con descanso dominical excepto las fiestas no recuperables que coincidan en sábados, por las que percibirán la cuantía referenciada en las cláusulas económicas.

4.- Los descansos que faltaran hasta alcanzar el citado número se asignarán conjuntamente con los adicionales de vacaciones al año siguiente.

### **Art. 25.- LICENCIAS.-**

a) Licencias con sueldo: Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración mínima que se establece, sin perjuicio de los derechos que dispongan las normas legales:

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- Nacimiento y adopción 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 del conyugue, yernos,  
nueras y conyugue de nietos y  
hermanos políticos: 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.
- Por matrimonio de hijos: 1 día (el mismo día o el siguiente).
- Por cambio de domicilio: 1 día
- Fallecimiento de tíos políticos: 1 día natural
- A los efectos de que los trabajadores puedan asistir a los bautizos de sus hijos, y nietos la empresa facilitará el cambio del descanso correspondiente.

- El inicio de los días de licencia se computará, si coincidiera con descanso, el día siguiente.

- 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.

- 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.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- 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.

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.

Se entiende incluido el día en que se produjo el hecho causante y los siguientes consecutivos, salvo que ya hubiera comenzado su jornada de trabajo, en cuyo caso comenzará su disfrute al siguiente día, excepto en caso de matrimonio o pareja de hecho.

En los casos no previstos anteriormente se estará a lo dispuesto en la legislación general.

No obstante, teniendo en cuenta las especiales circunstancias que pudieran producirse en cada caso, se prorrogarán otros cinco días más en caso de alumbramiento, enfermedad grave o muerte, si los mismos acaecieran fuera de la Isla o si se apreciara otra causa excepcional.

Los trabajadores tendrán derecho a 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 cuarenta y ocho horas de antelación o en su caso desde el conocimiento de la cita previa el día y hora de dicha consulta.

Las peticiones de licencia con sueldo serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de 10 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.

Asimismo, se darán permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para la realización de los exámenes en cursos oficiales.

**b) Licencia sin sueldo:** Los trabajadores que ostenten más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar licencia sin sueldo y con baja en la seguridad social, de superar ésta los tres días, a disfrutar en una o varias veces, por un plazo no superior a 60 días en el mismo año natural, que les será concedida siempre que no hayan mas de dos trabajadores disfrutando de dicha situación, en cada centro de trabajo, las siguientes peticiones serán atendidas si no lo impiden las necesidades del servicio, que serán justificadas por la Dirección ante el Comité de Empresa del centro afectado.

No se descontarán al trabajador, a efectos de antigüedad, los períodos de licencia sin sueldo, salvo a los que hubieran disfrutado licencia de esta clase que en total sumen seis meses en T.I.T.S.A.U, en cuyo caso se descontará el exceso de dicho período. 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.

El trabajador/a preavisará con al menos 10 días de antelación la inscripción en el registro de la empresa de parejas de hecho.

Las personas trabajadoras podrán 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.

## **Art. 26.- CAMBIOS DE RESIDENCIA, DESTACAMENTOS Y VIAJES.-**

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa vigente al respecto, y de lo que pueda establecerse en los planes especiales vigentes en cada momento, los cambios de residencia, destacamentos y viajes de servicio, se regirán por las siguientes condiciones:

### **26.1.- Cambios de Residencia**

Traslado es el cambio de carácter permanente de 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.

T.I.T.S.A.U., tras las deliberaciones oportunas con el Comité de Empresa propondrá a la autoridad laboral el señalamiento de los límites de la residencia teniendo en cuenta las peculiaridades de la isla, la dificultad del señalamiento rígido de los mismos y las situaciones de residencia laboral distintas de la real, que puedan encajarse racionalmente en la organización del trabajo en T.I.T.S.A.U.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la empresa que pueda forzar un cambio de residencia, salvo cuando exista probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique y lo autorice la autoridad laboral previo expediente de tramitación al efecto.

Autorizado el traslado, se le notificará al trabajador por escrito, con una antelación mínima de 30 días, y tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje, suyos y de sus familiares que con él convivan, así como el traslado de enseres y mobiliario, siendo deber de la empresa facilitarle, en la medida de lo posible, vivienda y abonarles las diferencias entre la renta que pagaba y la de rango similar que debe abonar en su nueva residencia.

En los presentes casos se tendrá derecho preferentemente por parte de los trabajadores afectados a obtener las facilidades crediticias que se establecen en el presente convenio colectivo.

### **26.2.- Destacamento**

El destacamento o cambio temporal de residencia de un trabajador por causa de

necesidades del servicio, no podrá exceder de tres meses y serán compensados en la forma actualmente vigente.

Como norma general los destacamentos serán comunicados por escrito al trabajador con cinco días de antelación. En los casos de súbita vacante de puestos de singular responsabilidad se comunicará el destacamento en el plazo más breve posible, dejando a salvo el derecho del trabajador a oponerse al destacamento, alegando causa justa, ante la autoridad laboral.

De estas actuaciones se dará cuenta al Comité Intercentros y Comités de los Centros de Trabajo afectados.

No se realizarán destacamentos a residencias desde las cuales hayan sido destacados otros trabajadores de la misma categoría a otras residencias ni los que se produzcan a residencias en las cuales existan trabajadores sobrantes, de la misma categoría.

### **26.3.- Viajes de servicio.-**

Los viajes de servicio son aquellos que sin producir cambio temporal de residencia, se realicen por los trabajadores fuera de su residencia habitual o de los límites normales del recorrido del servicio e implica que el trabajador no pueda realizar las comidas o la pernoctación a las horas normales, en su residencia habitual. Tales viajes de servicio darán derecho al percibo como dieta de una indemnización por los gastos que se originen, que no podrá exceder, salvo casos extraordinarios de 6,01 euros diarios como dieta íntegra, de las cuales corresponden 2,10 EUROS a cada una de las comidas principales.

Si por razones extraordinarias el trabajador tuviera que realizar comidas efectivas fuera de su domicilio habitual, la empresa completará desde los 2,10 euros hasta 4,21 euros por comida principal, acreditándose mediante factura dicha incidencia.

Queda exceptuado del régimen general de dietas el personal de movimiento, que percibirá, en caso de devengar dieta completa, la veinticuatroava parte del sueldo diario de su categoría por cada hora de viaje o fracción resultante superior a 30 minutos, salvo que lo previsto en el párrafo anterior sea más beneficioso para el trabajador. Esta indemnización se devengará incluyendo los tiempos reglamentarios de toma y deje del servicio.

Los trabajadores devengarán 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.

## **26.4.- Cambios voluntarios de centro de trabajo.-**

Los trabajadores podrán ser trasladados de centro de trabajo mediante petición voluntaria del trabajador, siempre que exista vacante en el centro solicitado, en cuyo caso no tendrán los beneficios derivados del traslado forzoso.

De existir varias peticiones de cambios a un mismo centro de trabajo, las mismas serán resueltas por orden de antigüedad en la empresa.

Las excepciones a esta norma serán tratadas en el Comité Intercentros.

## **Art. 27.- INCREMENTOS SALARIALES**

Se pacta un incremento salarial para el 2009 consistente en la cuantía que resulte de aplicar a la masa salarial del año 2008 el 3%.

**Artos. 28 a 30:** Al resultado de la negociación.

## **Art.31.- SITUACIONES ESPECIALES**

31.1.- Depósito para facilitar cobranza.- TITSA entregará la cantidad de 18,03 en concepto de depósito para facilitar cobranza durante su servicio, a todos los Conductores-Perceptores que lo soliciten y no la hubieran retirado antes de la firma del presente Convenio.

Dicha cantidad será devuelta por el personal que la haya recibido en el caso de que causen baja temporal o definitiva al servicio de la Empresa o pasen a otra categoría o puesto de trabajo donde no efectúen percepción.

31.2.- El personal de taller especialista del turno de noche percibirá un plus de especialidad de 3,01 euros por día efectivo de trabajo, mientras permanezca en dicho turno.

# **CAPÍTULO V**

## **REGIMEN SANCIONADOR**

### **Art. 32.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.-**

El régimen sancionador en la empresa debe constituir un instrumento de guía para el personal, en la medida que responda a las materias que no deben ser realizadas por el mismo, así como un instrumento de seguridad jurídica para el personal de no ser sancionado por actos que estén expresamente recogidos en el presente procedimiento. Desde tal perspectiva de la seguridad jurídica, al sistema sancionador, se ha clasificado atendiendo al procedimiento, tipos de faltas y sanciones, así como a la anulación de la misma por el transcurso del tiempo.

### 32.1.- Procedimiento sancionador.-

32.1.1.-.- 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 8 días laborales (se excluyen los sábados, domingos y festivos del calendario laboral del centro de trabajo al que pertenece el personal afectado) desde su recepción puede presentar escrito de descargo, con cuya atención se notificará definitivamente lo que proceda. En las sanciones graves, se dará audiencia previa a la interposición de la sanción a la Comisión de Falta y Sanciones.

32.1.2.- 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 personal interesado, con un mínimo de audiencia de 10 días laborales. Se dará audiencia a la Comisión de Faltas y Sanciones del Comité de Empresa, así como al delegado sindical, en el caso de que el personal estuviese afiliado, que podrán presentar alegaciones e informes que consideren de interés, en el plazo de 7 días laborales, desde la comunicación del expediente.

32.1.3.- La conclusión del expediente, que deberá hacerse en el plazo de 15 días laborales, 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, los Consejeros Laborales y presidente del comité de empresa afectado, 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 la persona afectada 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 para emitirla.

32.1.4.- En el supuesto de que por parte de TITSAU se procediese al despido disciplinario de un trabajador y el Juzgado de lo Social, en primera instancia u otros órganos judiciales en instancias posteriores resolviese considerando su improcedencia, la opción entre la readmisión o el abono de la indemnización corresponderá al trabajador afectado. Si el trabajador causa baja la empresa se procederá a contratar a otro trabajador.

### **32.2.- PRESCRIPCION DE LAS FALTAS:**

32.2.1.- Las faltas leves y menos graves prescribirán a los 20 días, desde transcurrido el hecho. Las graves a los 20 días y las muy graves ha los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, para la falta muy grave a los 6 meses de haberse cometido.

### **32.3.- FALTAS:**

32.3.1. Se clasifican las faltas atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en cuatro categorías.

- Leves
- Menos Graves
- Graves
- Muy Graves

#### **32.3.2.- Se reputarán FALTAS LEVES, entre otras las siguientes:**

1.- De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.

2.- Hasta dos faltas injustificadas al trabajo durante un período de treinta días.

3.- La falta de aseo, higiene y corrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo reglamentarias dentro de la jornada de trabajo.

4.- El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole siempre que no tenga consecuencias graves.

5.- No notificar a la empresa a la mayor brevedad posible la ausencia justificada al trabajo salvo casos excepcionales.

6.- La negligencia o desidia durante la jornada laboral en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves.

7.- Las conversaciones ofensivas o injuriosas entre compañeros si ocurren dentro de la jornada laboral.

8.- Negarse a firmar el "enterado" o "recibí" de las comunicaciones.

9.- Conversar durante la jornada laboral ante el público a voces, haciendo comentarios en perjuicio de la buena imagen de la Empresa.

10.- Las incorrecciones o discusiones con el público, que hayan originado algún escándalo o trastorno para la empresa.

11.- Los retrasos, adelantos e incumplimiento injustificado de los horarios y recorridos que suponga alteración relevante en la debida regularidad de la línea. Para ello, la empresa deberá comunicar a la persona afectada de tal situación en un plazo no superior a 24 horas, con el objeto de poder tener derecho a la defensa.

12.- El uso indebido de prendas distintas a las que reglamentariamente componen el uniforme de trabajo, salvo casos justificados.

13.- El retraso injustificado en la cobranza a los viajeros siempre que tal retraso sea consecuencia de negligencia y no suponga demora con fines ilícitos.

32.3.2.- Se reputarán FALTAS MENOS GRAVES, entre otras las siguientes:

- 1.- Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
- 2.- Tres faltas de asistencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días.
- 3.- Desobediencia a un Jefe en el uso de sus atribuciones, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.
- 4.- La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, compañeros o terceros.
- 5.- Los retrasos, adelantos e incumplimiento de los horarios y recorridos que supongan una notoria perturbación en la regularidad de las líneas, siempre que no estén justificados.
- 6.- El simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos.
- 7.- La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.
- 8.- El no hacer con puntualidad y exactitud los cierres de billeteaje, siempre que exista intención fraudulenta.
- 9.- La no entrega a la Empresa en el servicio correspondiente, de objetos extraviados en el interior de las guaguas, si los encontrare o le fueran entregados.
- 10.- Los malos tratos físicos a los usuarios o a cualquier trabajador de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
- 11.- Abandono del Servicio sin causa justificada.

32.3.3.- Se reputarán FALTAS GRAVES, entre otras las siguientes:

- 1.- Embriaguez ocasional durante la jornada de trabajo.
- 2.- Causar desperfectos en el material dolosamente.
- 3.- Simulación de enfermedad o accidentes.
- 4.- La imprudencia manifiesta en el trabajo que cause accidente para su autor, compañeros o terceros.

5.- La inobservancia repetida de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo.

6.- La discusión violenta injustificada con viajeros.

7.- La indisciplina grave y el incumplimiento voluntario de las instrucciones escritas de la Empresa dentro de los límites de competencia de organización, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.

8.- La alegación y simulación comprobada de molestias físicas con el fin de no realizar las tareas que le fueran encomendadas.

9.- Las conductas negligentes o de notoria imprudencia que ocasionen accidentes o desperfectos en el material, o la conducción temeraria con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos.

10.- La falta injustificada al trabajo durante el plazo de setenta y dos horas o la falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro veces en un período de treinta días

11.- Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente

12.- La desobediencia a un Jefe en el uso de sus atribuciones que implique manifiesta y grave indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión grave de la imagen de la Empresa.

#### 32.3.4.- Se reputarán FALTAS MUY GRAVES, entre otras las siguientes:

1.- Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la Empresa.

2.- El estado habitual de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en el puesto de trabajo.

3.- El estado de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes, durante la jornada laboral.

4.- El abuso de autoridad por parte de los jefes, en el ejercicio de las funciones de mando.

5.- La agresión a usuarios o viajeros cuando dé lugar a asistencia facultativa, siempre y cuando no sea en legítima defensa.

6.- La agresión o pendencia entre empleados en los coches o lugares de trabajo con escándalo o repercusión pública, o que dé lugar a asistencia facultativa.

32.3.5.- La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías, es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la Empresa. Para la sanción de las conductas anteriores así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación estricta

del principio de proporcionalidad.

### **32.4.- SANCIONES:**

Las sanciones consistirán en:

A.-) Por faltas leves: amonestación privada, carta de censura y hasta tres días de suspendió de empleo y sueldo.

B.-) Por faltas menos graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 7 días y traslado de centro de trabajo, hasta un máximo de 30 días, pero no de residencia.

C.-) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

D.-) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 2 meses, traslado de centro de trabajo y despido, en éste último caso, atendiendo a los criterios referenciados en el párrafo siguiente.

Las faltas muy graves por las que sólo pueden suponer causas directas de despido, 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.

- La doble reiteración o reincidencia de faltas muy graves firmes, en el periodo de 3 años.

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 el Juzgado de lo Social 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.

### **32.5.- ANULACION DE LAS SANCIONES EN LOS EXPEDIENTES PERSONALES:**

Se anularán las anotaciones en el expediente personal, y no podrán ser tenidas en cuenta para otros procedimientos sancionables, 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.

## **CAPÍTULO VI**

### **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DERECHOS Y DEBERES**

#### **Art. 33.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

33.1.- La Empresa y la Representación del Personal se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

33.2.- Con tal fin, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se comprometen a adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, incluyendo la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

## **Art. 34.- COMISIÓN DE IGUALDAD.**

34.1.- Con el fin de asegurar la ausencia de discriminación y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, las partes firmantes del presente Convenio constituyen una Comisión de Igualdad, cuya actividad es de ejecución de la normativa legalmente establecida así como de la aplicación de lo regulado en el presente convenio colectivo. Dicha Comisión será integrada de forma paritaria por 5 representantes de la empresa y por 5 representantes del personal o trabajadores o trabajadoras en activo, nombrados por la mayoría de la representación unitaria. La composición social será con la aplicación de los mismos criterios que la comisión paritaria.

34.2.- Entre las competencias de dicha Comisión, además de las que se establezcan por la normativa vigente y les sean encomendadas en el presente convenio o por la Comisión Paritaria, se establecen:

34.2.1.- Elaboración de un diagnóstico sobre la situación de igualdad en la empresa.

34.2.2.- Elaboración, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

34.2.3.- Desarrollar las materias y actuaciones necesarias para obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad de trato y de oportunidades que otorga el MTAS y/o entidad autonómica canaria.

34.2.4.- Elaboración de un protocolo de actuación en la empresa, ante eventuales situaciones de violencia de género.

34.2.5.- Promover y realizar campañas de información y didácticas sobre la igualdad de género y de actuación en caso de violencia de género dentro y fuera de la empresa.

34.2.6.- Intervenir y colaborar en todas aquellas cuestiones en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres que se susciten en la empresa, así como en las situaciones de violencia de género tanto dentro como fuera de la empresa, cuando afecten al personal.

34.3.- La Comisión de Igualdad se constituirá en el plazo máximo de 1 mes a partir de la firma del presente Convenio, procediéndose, en el plazo máximo de 3 meses a partir de su constitución, a la elaboración de una propuesta de reglamento de funcionamiento interno, que deberá ser aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

34.4.- La representación social ostentará derecho a crédito horario especial de 32 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas entre los miembros de dicha comisión. Asimismo, tendrán las mismas garantías que la representación unitaria.

## **Art. 35.- DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

## **EN LA EMPRESA Y PLAN DE IGUALDAD.**

35.1.- Si bien recae la responsabilidad en la efectiva aplicación del principio de Igualdad, desde una esfera material a la Empresa, en su poder de organización, las partes manifiestan que actúan de forma conjunta en la realización de un diagnóstico de la situación de partida con respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, para lo cual facultan a la Comisión de Igualdad, a que la empresa deberá dotar de medios materiales y humanos para conseguir los fines manifestados en éste capítulo.

35.2.- Dicho diagnóstico, deberá contemplar la situación de partida con respecto a las siguientes materias: el acceso al empleo, la clasificación profesional, las retribuciones, la promoción, la formación, la ordenación del tiempo de trabajo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la seguridad y salud laboral, y el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

35.3.- Una vez realizado el diagnóstico, se procederá a la elaboración de un plan de igualdad entendido como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar, en su caso, la discriminación por razón de sexo. Dicho plan de igualdad deberá ser aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

35.4.- En el plan de igualdad se fijarán los objetivos concretos a alcanzar en cada una de las materias abordadas en el diagnóstico, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

35.5.- Cada tres meses desde la constitución de la Comisión de Igualdad se deberá elevar a la Comisión Paritaria un avance del trabajo realizado, en el diagnóstico referenciado en los párrafos anteriores, debiendo estar la propuesta definitiva del diagnóstico y del Plan de Igualdad, para su aprobación en un plazo máximo de 12 meses desde la constitución de la Comisión de Igualdad. Los plazos podrán ser prorrogados por la Comisión Paritaria, atendiendo a las peticiones que pueda realizar cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Igualdad.

## **Art. 36.- INFORMACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.**

36.1.- El Comisión Paritaria y la empresa recibirán, con carácter ordinario trimestralmente información relativa a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, así como en especial a los padres o madres monoparentales (separados o solteros), incluyendo datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre la aplicación de todas aquellas medidas adoptadas para fomentar la igualdad y sobre la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de

Igualdad. Y de manera extraordinaria, será informado de manera inmediata si la Comisión de Igualdad detecta cualquier actuación que esté generando o haya indicios de una situación de desigualdad de trato o de violencia de género, con el objeto de que se adopte las actuaciones suspensivas necesarias para la dejación de tales hechos.

36.2.- La empresa y la Comisión Paritaria tendrá la obligación de remitir las situaciones particulares de los centros de trabajo a la representación social en dicho centro de trabajo a la mayor brevedad posible.

### **Art. 37.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.**

37.1.- La Empresa se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso de cualquier forma y causa y en especial el sexual y el acoso por razón de sexo.

37.2.- La representación social y sindical, contribuirá a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como mediante la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

37.3.- Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se arbitrarán, mediante propuestas por parte de la Comisión de Igualdad, procedimientos específicos para su prevención, incluyendo la elaboración de un código de buenas prácticas, así como procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran llegar a formular quienes hayan sido objeto del mismo.

### **Art. 38.- DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

38.1.- La persona 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 bien 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. La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, habiendo oído previamente a la Comisión de Igualdad. No se reducirá el salario de manera proporcional, si la medida de reducción de la jornada laboral corresponde a la Comisión de Igualdad.

38.2.- La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tal supuesto, la empresa estará obligada a comunicar a la persona afectada las vacantes existentes en dicho

momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo durarán el tiempo indispensable para la reposición al momento anterior a la existencia de la violencia de género, durante el cual la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona afectada. Terminada tal situación a criterio de la Comisión de Igualdad, oída la persona afectada, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, finalizará la mencionada obligación de reserva. La Comisión de igualdad podrá proponer cualquier otra medida favorecedora de la persona afectada, que en ningún caso podrá ocasionar pérdida de derechos económicos o laborales, mientras dure tal situación.

38.3.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona afectada que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

38.4.- No se computarán como faltas de asistencia, a efectos de una posible extinción del contrato de trabajo, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

38.5.- Será nulo el despido de las personas víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

## **CAPÍTULO VII**

### **DERECHOS SOCIALES**

#### **Art. 39.- INCAPACIDAD TEMPORAL. SALUD LABORAL.-**

39.1.- Durante la situación de I.T. derivada de contingencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, así como por patologías cardíacas o infartos de cualquier naturaleza, la empresa complementará hasta el 100% de la retribución, mientras dure tal situación y hasta que la persona afectada le sea dada el alta.

39.2.- En los casos de Incapacidad Temporal a consecuencia de enfermedad común se tendrá en cuenta las situaciones de gravedad. Especialmente en casos de intervención quirúrgica, se establecerá de acuerdo entre Empresa y la representación del personal unos módulos de apoyo económico a cargo del Fondo Social de Ayudas que serán incrementadas, mediante la aplicación del art.

46.2 del presente convenio colectivo.

39.3.- Sin perjuicio de lo manifestado en los párrafos anteriores, la Empresa abonará al personal en situación de Incapacidad Temporal el 75% de su retribución en los tres primeros días de baja al año derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

39.4.- Asimismo, a partir del primer día de I.T. en los supuestos de hospitalización y/o intervención quirúrgica se completará la prestación percibida por la Seguridad Social hasta el 100% de su retribución, sin que su importe sea inferior a lo que percibiera como si estuviese prestando servicios.

39.5.- La empresa concertará un seguro médico, con acuerdo de la Comisión Paritaria, que cubra los servicios de oftalmólogo, estomatólogos, traumatólogo y fisioterapeutas, etc. para los trabajadores y descendientes directos.

#### **Art. 40.- INCAPACIDAD Y MUERTE**

40.1.- 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:

a.- Muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: catorce mil euros (14.000 euros), si es como consecuencia de accidente la cuantía sería de 25.000 euros.

b.- Invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual que obligue a causar baja en la empresa para dicha profesión, catorce mil euros (14.000 euros), si es como consecuencia de accidente la cuantía será de 25.000 euros.

40.2.- Si el trabajador o trabajadoras afectada 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 o trabajadora 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. 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.

#### **Art. 41: AYUDAS POR NATALIDAD Y NUPCIALIDAD.**

41.1.- Como prestación complementaria a la de la Seguridad Social se establece una ayuda económica de 100 euros por natalidad o adopción y de 110 euros por matrimonio, que se percibirán de acuerdo con los requisitos establecidos en la Seguridad Social.

41.2.- Se percibirá dichas ayudas de dos solicitudes para el mismo hijo, otorgándosele a ambos.

## **Art. 42.- PAREJA DE HECHO**

42.1.- Las parejas de hecho debidamente inscritas en la empresa gozaran de todos los beneficios a los que tiene derecho el matrimonio en este convenio, siendo el disfrute de las licencias retribuida a partir del momento en que se inscriba en la empresa.

42.2.- La documentación necesaria a los efectos de registro de pareja de hecho en la Empresa es:

Declaración jurada sobre tal extremo así como certificado de convivencia del Ayuntamiento de su domicilio y fotocopias del DNI de su pareja así como fe de vida y estado o sentencia de separación o divorcio en su caso. Libro de familia y fe de vida de los hijos de la pareja.

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

## **Art. 43: ORFANDAD ABSOLUTA.**

La orfandad absoluta será protegida por la Empresa con la entrega, mancomunadamente, por una sola vez, al fallecimiento del causahabiente, trabajador en activo, de la cantidad de 3.000€, compatibles con el percibo de la indemnización por muerte prevista en el artículo 38 del Convenio Colectivo.

Se abonará dicha cantidad en los casos de la existencia de hijos, hijas y demás personas dependientes del trabajador (declarada en el IRPF del año anterior) siempre que sean menores de edad, o bien, siendo mayores de edad no tengan recursos.

## **Art. 44: AYUDAS AL ESTUDIO.**

44.1.- Se fija el fondo de ayudas para el estudio en 117.197,36 euros anuales, para ser distribuido entre trabajadores, trabajadoras y sus hijos, hijas y aquellos personas de la cuales tengan reconocida la patria potestad, siempre que cursen estudios de los niveles que se señalan en el presente artículo en centros docentes públicos, privados o concertados.

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

Educación infantil de 3 a 5 años	-----4 puntos
Educación Primaria de 1º a 6º	----- 6 puntos
Educación Secundaria Obligatoria de 1º a 4º	-----8 puntos
Bachillerato 1º y 2º Nivel	-----10 puntos
Formación Profesional de ciclo medio	-----12 puntos
Formación Profesional de ciclo superior	-----13 puntos
Educación Universitaria de grado medio	-----15 puntos
Educación Universitaria de grado superior	-----20 puntos
Estudios Especiales para hijos (disminuidos S.F.)	-----12 puntos

Curso de Adaptación Pedagógica (C.A.P.) -----5 puntos  
Estudios oficiales no estructurados con duración mínima  
De 8 meses-----8 puntos

44.3.- 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.

En el supuesto de solicitudes donde la persona que genera la ayuda, realice varios cursos de distintos niveles, se concederá solo para el de mayor nivel o titulación.

44.4.- La Comisión de Ayuda al Estudio, integrada por un representante de la Empresa y dos de los representantes de los trabajadores, 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.

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

Plazo de recepción: del 20 de Septiembre al 20 de Octubre

Plazo de publicación provisional: del 21 de octubre al 5 de noviembre

Plazo de impugnación: del 6 de noviembre al 11 de noviembre

Publicación definitiva: 16 de Noviembre

44.6.- Las fechas establecidas en el vigente convenio colectivo para la formulación de las solicitudes de ayudas al estudio podrán ser variadas por la comisión de ayudas 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.

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

44.7.- La promoción cultural y técnica de los trabajadores 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 los fondos de ayudas con las puntuaciones correspondientes.

Los trabajadores que perciban una cantidad de este fondo, deberán justificar ante la comisión la asistencia del principio de curso mediante la matrícula y de su permanencia. En el caso de incumplimiento de éste requisito, o la falsedad de la documentación, la comisión optará por no dar la ayuda, o de haberla concedido, solicitar a la empresa que se le retraiga de la nómina la cantidad que percibió del fondo de ayudas al estudio.

44.8.- No se podrá percibir ayuda al estudio de dos solicitudes para el mismo hijo, otorgándosele sólo una al trabajador o trabajadora que ostente el código más antiguo.

44.9.- Asimismo si concurriesen dos solicitudes de trabajadores separados pero con un hijo en común, la ayuda se adjudicara al trabajador que tenga la guardia y custodia. Si fuese compartida, la percibirán cada solicitante en el 50% de lo que le corresponde.

44.11.- La empresa creará un fondo de guardería, específico de ayuda a los hijos e hijas del personal menor de 3 años, en la cuantía de 18.000 euros, que cubrirá como máximo el importe justificado del coste sufragado por el personal. Los criterios de reparto serán acordados por la Comisión Paritaria, previo propuesta de la Comisión de Ayuda al Estudio que garanticen la igualdad de trato entre todo el personal.

44.12.- Los trabajadores que perciban una cantidad de estos fondos, deberán justificar ante la comisión la asistencia del principio de curso mediante la matrícula y de su permanencia si esta fuese requerida por la comisión.

En el caso de incumplimiento de los requisitos expuestos en el párrafo anterior, o de la falsedad de la documentación, la comisión optara por no dar la ayuda, o de haberla concedido, solicitar a la empresa que se le retraiga de la nómina la cantidad que percibió del fondo de ayudas a los estudios.

#### **Art. 45.- BENEFICIOS SOCIALES**

45.1.- La empresa negociará con sus proveedores precios especiales para los trabajadores de T.I.T.S.A.U. así como en las cafeterías y en las máquinas expendedoras de productos para el personal situadas en las estaciones de guaguas y demás instalaciones de la empresa.

45.2.- La empresa correrá con la gestión de las posibles cuotas colectivas que pudieran establecerse por las cooperativas o economatos de consumo con los que TITSAU pueda concertar el suministro de artículos de consumo para sus trabajadores.

45.3.- La empresa dispondrá de una cafetería en el Intercambiador para el personal.

45.4.- La Dirección de la empresa concertará un acuerdo con entidades financieras o bancarias para que los trabajadores de la empresa se puedan acoger a préstamos personales o hipotecarios, en condiciones de clientes preferentes.

45.5.- Del total de plazas de garajes existentes en Cuevas Blancas, se deducen para el reparto las correspondientes a la Gerencia, Directores y Subdirectores Técnicos, que tendrán plaza de aparcamiento reservada, así como cuatro plazas para los coches de recaudación y otros servicios diversos. El resto de plazas se repartirá en parte proporcional a la plantilla existente en el taller central y oficinas

de Cuevas Blancas. Los criterios de reparto se realizarán por acuerdo de la Comisión Paritaria.

Asimismo, la empresa acondicionará el espacio disponible en la zona de repostaje de gas en el surtidor de Cuevas Blancas para posibilitar más parking al personal.

#### **Art. 46.- FACILIDADES DE TRANSPORTE**

46.1.- El personal de T.I.T.S.A.U, mediante la presentación del carnet vigente de la empresa, tienen derecho a viajar en todas las líneas y servicios regulares de la misma, con ocupación de plaza.

46.2.- El transporte de los trabajadores a 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 entre la Dirección y el Comité Intercentros, dando lugar a servicios específicos de transporte de trabajadores, intercambio de facilidades de transporte con otras empresas, conciertos económicos, etc.

46.3.- El personal disfrutará de los derechos expuestos en el presente art. en aquellas empresas dedicadas al transporte cuya titularidad mayoritaria sea del Cabildo Insular de Tenerife.

46.4.- El personal de T.I.T.S.A.U. jubilado o en situación de invalidez, tendrá idénticas facilidades de viaje que el personal en activo.

46.5.- Cada uno de los familiares que se relacionan en la normativa que regirá la concesión, que estén a cargo del trabajador y las viudas e hijos 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.U.

46.6.- Con carácter graciable, se otorgan las facilidades indicadas en el párrafo anterior a los pensionistas de T.T.S.L.

46.7.- Condiciones para la autorización de pases de transporte a familiares del personal de TITSA.

a.- Tendrán derecho:

1.- Los familiares que estén a cargo del trabajador y que figuren en alguno de los siguientes documentos: Título de Familia Numerosa o modelo P1 de la Seguridad Social. Para la obtención sólo deberán aportar alguno de los documentos referidos.

2.- La esposa o conviviente de los trabajadores que convivan con el titular, aunque no figuren en el P1 de la Seguridad Social. Se justificará la existencia de una relación de convivencia documentalmente.

3.- Los hijos de los trabajadores de T.I.T.S.A.U. que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

A) Hijos solteros, sin trabajo, que convivan con el trabajador. Se exigirán los siguientes documentos acreditativos de esta situación:

- Certificado del Ayuntamiento de convivencia y dependencia económica.
- Fe de vida y estado.
- Presentación de la tarjeta de la Agencia Canaria de Empleo (A.C.E.).

B) Hijos minusválidos sin límite de edad, solteros y bajo la dependencia del trabajador; se entenderá que existe dependencia aunque el beneficiario realice trabajos remunerados de tipo rehabilitador. Se acreditará reunir los requisitos indicados mediante la aportación de certificados de minusvalía y fe de vida y estado, por una sola vez.

C) Hijos solteros, que trabajen y convivan con el trabajador hasta la edad de 21 años.

D) Hijos viudos y divorciados que convivan y dependan económicamente del trabajador.

4.- Los padres y padres políticos del trabajador, que sean pensionistas de la Seguridad Social o del Estado, o aquellos que no disfruten ningún tipo de asignación económica. Se acreditará reunir los requisitos mencionados.

5.- Las viudas pensionistas de los trabajadores fallecidos, se acreditará mediante fe de vida y estado o certificación de la Seguridad Social.

6.- Los hijos solteros, huérfanos de trabajador fallecido que convivan con la viuda pensionista o sean huérfanos absolutos, hasta la edad de 26 años.

7.- Los trabajadores solteros de T.I.T.S.A. tendrán el mismo derecho que el resto del personal de pases a los familiares a que se refiere el artículo 31, aplicándose a través del Comité Intercentros las equivalencias que procedan.

Todos los beneficios referidos a pases familiares, los perderá el trabajador soltero cuando contraiga matrimonio o conviva en los términos previstos en el convenio colectivo. Los hermanos solteros y menores de 21 años que convivan con el trabajador o los hermanos huérfanos absolutos hasta la edad de 26 años se equiparan a los efectos de pases familiares a los supuestos contemplados en los apartados A) B) C) y D) , del presente artículo.

8.- Los nietos de los trabajadores que por razones de separaciones, divorcios, viudedad, madres o padres solteros de hijos del trabajador, que convivan y dependan económicamente del trabajador, tendrán derecho a pase de libre circulación en las guaguas de T.I.T.S.A.U., en las mismas condiciones que los hijos.

b.- Para el disfrute de facilidades de transporte, la Empresa podrá aceptar

alternativamente como justificación documental declaración jurada que formule el trabajador. En el supuesto de que la Dirección de la empresa tenga un conocimiento fehaciente de falsedad en la declaración jurada formulada por el trabajador, se producirán los siguientes efectos:

Retirada temporal de la utilización del pase, hasta el tratamiento del caso en las reuniones ordinarias que se celebren entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros. En todo caso, la Dirección de la Empresa tendrá la potestad de adoptar las medidas que legalmente correspondan de conformidad con la legislación vigente en cada momento, contra el trabajador que incurra en una infracción de éstas características.

La utilización del pase por persona distinta de la del titular del derecho, dará motivo para su retirada temporal. Los casos que se presenten sobre este particular serán tratados en las reuniones ordinarias entre la Empresa y el Comité Intercentros.

c.- Facilidades de transporte. Renovación de pases familiares. Para los supuestos de renovación de pases de familiares de empleados, si no han transcurrido 5 años desde la primera emisión del carnet de familiar, se admitirá la declaración jurada de convivencia.

46.8.- El personal en activo tiene derecho a usar los parking que gestione directa o indirectamente la empresa a título gratuito durante el tiempo que realiza la jornada.

#### **Art. 47: ANTICIPOS.**

47.1.- Los trabajadores con más de un año al servicio de la Empresa, podrán solicitar anticipos sin recargo ni interés de hasta 3.000€ como máximo, cantidad que será reintegrable distribuyendo igualitariamente su importe en 16 mensualidades a partir del siguiente mes a su percibo. Los anticipos serán atendidos siempre que exista fondo para ello, constituido por el 20% del importe total de la nómina

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

47.3.- Los trabajadores que no lleven un período 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.

47.4.- Solicitud y concesión de los anticipos. Sistema:

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 las 600 €, que será transferida a la entidad bancaria que indique el

trabajador, 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 7, 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 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 durante el mes correspondiente.

## **Art. 48.- FONDOS SOCIALES**

### **48.1.- Fondos de Actividades.-**

Se dotará anualmente en la cantidad de 58.868,16 euros anuales para ser distribuido en aquellas actividades de carácter deportivo, cultural, recreativo o de potenciación del ocio entre los trabajadores que se determinen por la empresa y los representantes de los trabajadores,

### **48.2.- Fondos de Ayudas.-**

48.2.1.- El fondo estará constituido por una aportación anual de 42.070,85 euros, más las cantidades que quedaran de años anteriores.

#### **48.2.2.- Causas atendibles por el fondo.-**

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

- Reparto para enfermos temporales (previo estudio de reparto de forma individualizada del comité Intercentros).

- Reparto para atender enfermedades o accidentes de larga duración.

- Atención al jubilado.

- Otras atenciones de situación personal o familiar de los trabajadores de suma gravedad social o económica.

#### **48.2.3.- Distribución del Fondo.-**

La distribución del fondo se efectuará por el Comité Intercentros con mensualidades vencidas. Dentro de la distribución mensual se podrán atender los apartados del art. 46.2.2. 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.

#### 48.2.4.- ASISTENCIA MUTUAL

48.2.4.1.- Los trabajadores de TRANSPORTES INTERURBANOS DE TENERIFE, S.A.U., acuerdan voluntariamente y para el tiempo de duración del Convenio, establecer una derrama y constituir un fondo de asistencia mutual a favor de los familiares de los trabajadores fallecidos con arreglo a las siguientes condiciones:

a.- Cada vez que fallezca un trabajador o trabajadora en activo, en la Empresa, al personal se les deducirá del primer sueldo mensual, indistintamente de su categoría, la cantidad de 4 €. Si el óbito se produjera después del día 20, se deducirá del siguiente mes. Se comunicará al Comité Intercentros y en los tablones de anuncios el nombre del fallecido a cuyos familiares beneficiarios se le abonará la asistencia mutual.

La cuantía total del fondo recaudado se entregará al cónyuge del fallecido o en su defecto a los hijos. En el caso de que el fallecido fuese soltero y tuviese a su cargo padres o hermanos, se entregará a éstos. En cualquier caso, el Comité de Intercentros determinará a quién debe efectuarse la entrega, siendo su decisión inapelable. Previo informe del comité del centro afectado.

b.- Queda sin efecto la asistencia mutual a que se refiere este artículo, en el caso de que el trabajador o trabajadora en activo haya comunicado por escrito a la empresa su renuncia a tal descuento, no generando derecho a su disfrute en el caso de darse su propio fallecimiento.

c.- El Comité de Empresa dará especial publicidad a este artículo de "Asistencia Mutual" a todos los trabajadores, quienes podrán hacer renuncia expresa al mismo en el plazo de 15 días, en cuyo caso no les afectará ni para las deducciones que por el óbito pudieran producirse ni, como es lógico, al propio fallecimiento, recibirán sus herederos prestación alguna. A los productores de nuevo ingreso en la Empresa se les dará la misma opción.

d.- La Empresa se adhiere voluntariamente al fin social de dicha asistencia y entregará paralelamente a la aportación de los trabajadores la cantidad de 300 euros, mancomunadamente, a la viuda/o del trabajador o familiares a quienes corresponda.

e.- El importe de la Asistencia Mutual se entregará al Comité de Empresa del centro afectado, para que éste lo entregue a su vez al beneficiario.

## **CAPÍTULO VIII**

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL**

#### **Art. 49.- UNIFORMES Y PRENDAS DE PROTECCIÓN**

#### 49.1.-Características generales.-

a.- Se entregarán los uniformes y prendas de protección en el primer cuatrimestre de cada año a los trabajadores en sus centros de trabajo respectivos, para lo cual en el mes de octubre del año anterior, se entregará junto con la nómina de dicho mes, el impreso triplicado en los que se comunicará la talla de las diversas prendas que componen la ropa de trabajo.

En los casos de deterioro ostensible de las prendas de trabajo o por un notorio cambio físico de la persona afectada, la empresa proveerá de nuevas prendas.

b.- Los trabajadores que en el primer cuatrimestre 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 en un plazo máximo de 15 días, previa la solicitud presentada por el trabajador.

c.- Al personal femenino se le facilitarán prendas adecuadas a los estados de embarazo, así como que el corte de los pantalones sea acorde a su constitución femenina.

d.- 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.

e.- 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:

##### 1.- Para el personal de movimiento.-

- Cuatro camisas y tres pantalones por año.
- Un jersey o suéter cada año.
- Una chaqueta de cuero o dos cazadoras cada cinco años.
- Cartera-bolsa para el conductor-perceptor de trabajo cada cuatro años.

El personal que preste servicio nocturno de talleres y garajes se le dotará de una chaqueta de cuero cada cinco años.

##### 2.- Personal de talleres

Tres monos al año, o cuatro juegos de pantalón, cinco camisas y un jersey, por una sola vez, a elección del trabajador, que deberán ser entregados en su totalidad, de la misma forma que la señalada en el apartado anterior. Además se entregará al personal de taller que lo precise, en función de su trabajo, botas de cuero con protección, botas, guantes y todos los medios de protección personal adecuados a cada tipo de trabajo, con el fin de evitar riesgos de accidente. Para la entrega de tales medios de protección deberá mediar acuerdo conjunto entre Empresa y Comité Intercentros, 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.

Se acuerda la entrega anual de un anorak con el anagrama de TITSAU al personal nocturno de Taller que trabaja a la intemperie.

### 3.- Personal administrativo

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

### 4.- Personal de movimiento del SAE y Centro de Formación.-

Al personal de estos departamentos le será entregada una chaqueta, tres pantalones, cuatro camisas y dos corbatas anualmente.

## **Art. 50.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

1.- 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.

2.- Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en la empresa en los términos y competencias establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- 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.

4.- 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 a través del servicio médico las citaciones para las revisiones médicas periódicas con antelación mínima de 7 días.

5.- En el caso de que un operario del taller sufra alguna merma física temporal o definitiva, o bien no pudiera realizar su trabajo habitual por peligro de empeoramiento de su salud, la Dirección de la empresa le reubicará en otras

tareas y/o puesto de trabajo que se considere adecuado para la nueva situación física del trabajador.

#### **Art. 51.- ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LISTADO DE ENFERMEDADES.-**

a.- 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 categorías, 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.

#### **Art. 52.- SEGURIDAD A LOS CONDUCTORES.-**

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

Asimismo y de manera progresiva, se procederá a la instalación de cámaras de video-vigilancia en las guaguas.

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 conductores-perceptores.

Las conductoras 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, pasará a desempeñar un puesto diferente y compatible con su estado.

#### **Art. 53.- PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN Y SALVAGUARDA**

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

##### **A.- Multas:**

Las multas impuestas por la autoridad municipal, de la dirección general de tráfico, gubernativa o judicial, al personal de conducción o que realicen labores de conducción por motivos de trabajo, por infracción de las disposiciones del Reglamento General de Circulación serán abonadas al 50% por la Empresa y el otro 50% por el trabajador, salvo reincidencia en un periodo no superior a un año, en cuyo caso será abonada íntegramente por el trabajador.

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

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 a los conductores en el cumplimiento de sus funciones.

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

Si no se procediera a interponer el contencioso-administrativo solicitado por el trabajador, la empresa abonará el 100% de la sanción de tráfico. Sin embargo, el trabajador 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 denunciado, ésta remitirá comunicación de tal requerimiento al trabajador 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 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 fuera embargada, la empresa adelantará al trabajador 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 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.

## **B.- RETIRADA DE CARNET.**

### 1.- Retirada temporal del carnet de conducir.-

La empresa y la Comisión Paritaria decidirán, previa audiencia con el trabajador, sobre alguna de las siguientes soluciones, atendiendo a las circunstancias concurrentes del trabajador 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:

1.- T.I.T.S.A.U. abonará por su cuenta, o a través de un seguro colectivo, una compensación mensual de 900€ a percibir por los Conductores y Conductores-Perceptores. Cantidad que será incrementada anualmente en el porcentaje que lo haga el IPC,

2.- 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, correspondiendo las percepciones y devengos inherentes al puesto a desarrollar.

3.- 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 prestado 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.U, una vez estudiado, conjuntamente con la Comisión Paritaria objetivamente cada caso, ofrecerá al trabajador las siguientes alternativas:

1) Un puesto de trabajo que no precise carnet, con las percepciones y devengos que corresponda al puesto a desarrollar.

2) Posibilidad de reconvertirse a otra categoría de la que existan vacantes en la

empresa.

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

3) 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 en la forma que determina la legislación vigente.

4) El complemento de puesto de trabajo de los Conductores-Perceptores que por retirada del carnet o por imposibilidad de conducir adquieran o efectúen trabajos en otra categoría, será al menos el equivalente al de oficial de primera.

5) 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.

Al personal reconvertido a la categoría de conductor-perceptor, se le aplicará la Circular dictada a tal fin por la Empresa. (Circular referida a los supuestos de imposibilidad de conducir).

### **C.- PROTECCIÓN JURÍDICA**

T.I.T.S.A.U. 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 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 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.

### **Art. 54.- JUBILACIONES**

1.- La jubilación obligatoria en T.I.T.S.A.U. será a los 65 años de edad, siempre que el trabajador tenga cotizado el tiempo necesario para percibir el 100% de la pensión de jubilación. La jubilación a los 65 años no estará primada en ningún caso.

No obstante lo acordado anteriormente, con objeto de favorecer la redistribución del trabajo existente y facilitar el retiro sin perjuicios económicos para el

trabajador se rebaja dicha edad a su aceptación voluntaria a los 64 años, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al 100% de la pensión que hubiera podido corresponderle, de acuerdo con las bases cotizadas, al cumplir los 65 años.

Así mismo se pacta la contratación simultánea a la jubilación a los 64 años, de otro trabajador en desempleo o demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

2.- Se establece un sistema de Jubilaciones Parciales conforme a los siguientes criterios:

A.- Todo trabajador tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos en la legislación aplicable. En la actualidad, se regula al amparo de lo previsto en el artículo 12 del E.T., RDL 15/98 de 27 de noviembre, R.D. 144/99 de 29 de enero y de la Ley 12/01 de 9 de julio y demás legislación concordante.

B.- Se considera jubilación parcial a los efectos del convenio de TITSAU, la iniciada por el trabajador después del cumplimiento de los sesenta años y, como máximo antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro años, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo de carácter temporal o indefinido que como mínimo se realizará por igual jornada que la reducida por el trabajador jubilado parcialmente.

C.- El trabajador interesado en acceder a la jubilación parcial cursará, con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para la jubilación, solicitud de la misma ante la Seguridad Social, informando a la empresa mediante entrega de la copia de la solicitud de jubilación presentada.

D.- Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique al trabajador 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 en un 15% de la jornada de trabajo, 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.

Con dichos datos el trabajador decidirá si acepta esta modalidad de jubilación y comunicará a la empresa su resolución, siendo la misma de carácter irrevocable.

Posteriormente el trabajador/a y empresa procederán a modificar el contrato de trabajo mediante la reducción de la jornada a un 15% de la jornada ordinaria anual, y la empresa suscribirá el oportuno contrato de relevo de carácter temporal con una jornada de al menos el 85% de la jornada de trabajo recogida en el Convenio Colectivo.

A efectos del contrato de relevo, se considerará como grupo profesional las

categorías incluidas en un mismo nivel salarial, establecido en el Artículo 6 del Convenio Colectivo, entendiéndose a estos efectos que los niveles 4 y 5 están englobados en el mismo grupo profesional.

E.- Los trabajadores jubilados parcialmente deberán prestar servicios de forma continuada y en jornada completa un ciclo por cada año que le falte hasta la edad de la jubilación plena. Los ciclos que le correspondan trabajar en atención de los años que le falten se acumularán en el año en que se produzca la jubilación parcial.

F.- Las retribuciones del trabajador jubilado parcialmente se realizará conforme a los siguientes criterios:

1.- Su abono se efectuará mensualmente hasta alcanzar el trabajador 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.

2.- El concepto de antigüedad mantendrá su propia dinámica en cuanto a generación de bienes o quinquenios.

G.- No se podrán acumular más de 25 jubilaciones parciales por mes.

H.- Mantenimiento de los niveles de empleo:

Se pacta que la contratación que se ha de producir por consecuencia de la baja definitiva de un trabajador en T.I.T.S.A., deberá realizarse para el centro de trabajo donde se produce la baja, y ello a los efectos de mantener los actuales niveles de empleo por centros. Ello en el bien entendido supuesto, de que se mantengan también los actuales niveles de servicios y de que los mismos no se vean reducidos por diversas circunstancias, en cuyo caso, el trabajador de nuevo ingreso, podrá ser reubicado de acuerdo con las nuevas necesidades.

La norma contemplada en el apartado anterior no será de aplicación cuando existieran peticiones de traslado al centro de trabajo en el que se produce la vacante o la misma debiera ofertarse al personal de conformidad con las disposiciones del presente convenio colectivo. En este caso, el nuevo trabajador sería destinado al centro de trabajo de procedencia del trabajador que ha optado por ocupar la vacante.

El trabajador 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, percibirá como premio de vinculación la cuantía de 500 euros más ipc anual por cada mes que falte hasta el cumplimiento de los 65 años

## CAPÍTULO IX

### DERECHOS DE PARTICIPACIÓN

#### **Art. 55.- REPRESENTACIÓN UNITARIA DEL PERSONAL**

La representación de toda la plantilla de la empresa, la ostentan los órganos resultantes de los procesos electorales en cada uno de los centros de trabajo. Y la representación sindical, será la representación de los sindicatos en el seno de la empresa.

#### 55.1.- Representación Unitaria del personal.-

##### 55.1.1.- Crédito horario:

55.1.1.1.- Los miembros de los Comités de Empresas y los Delegados de Personal (en adelante Representación Unitaria) dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborables mensuales retribuidas, para ausentarse del trabajo en el centro o dependencia en que presten sus servicios, para el desempeño de sus funciones de representación, en las que no se computan las dedicadas a reuniones ordinarias con la Empresa y las convocadas por la administración laboral o de justicia.

55.1.1.2.- La reserva de horas prevista podrá ser objeto de acumulación mensual o anualmente, en uno o varios miembros de los Comités o Comisiones, previa decisión adoptada por tales órganos y comunicada a la empresa. Dicha acumulación no rebasará en ningún supuesto la reserva de aquellos que hayan renunciado total o parcialmente en relación a otro u otros miembros de los Comités y Comisiones.

55.1.1.3.- No obstante lo anterior, un miembro del Comité de Empresa elegido, de entre la totalidad de la representación unitaria, quedará liberado por periodos mensuales o anuales, conservando sus derechos económicos y laborales a todos los efectos y siendo retribuido por la Empresa.

55.1.1.4.- Dada la actividad administrativa (elaboración de actas) que realizan los secretarios de los Comités de centros, Comité Intercentros, así como todas y cada una de las Comisiones creadas al amparo de la ley o del presente convenio colectivo dispondrán de un permiso sindical por ocasión de cada reunión que se realice con la empresa, sin cargo al crédito sindical horario, para la realización de las correspondientes actas.

##### 55.1.2.- Derechos:

55.1.2.1.- La representación unitaria, en cualquier nivel de representación, podrá reunir al personal en los locales de la Empresa fuera de horas laborales, con una comunicación previa de al menos 24 horas.

55.1.2.2.- Para atender las necesidades de funcionamiento de los comités de empresas en los distintos locales que la empresa debe poner a disposición, la misma facilitará el material fungible (bolígrafos, lápices, gomas, tinta de impresora, folios, grapas, ordenador, teléfono, impresora, conexión a Internet o a las nuevas tecnologías al mismo nivel que tenga la empresa, etc.) necesario para tal finalidad. Las peticiones de dicho material serán atendidas por el departamento receptor de la solicitud en el plazo máximo de una semana. La representación unitaria hará un uso racional del material fungible que les sea entregado para la anterior finalidad.

55.1.2.3.- La empresa pondrá a disposición de la representación unitaria de trabajadores, un local adecuado con el correspondiente mobiliario (mesas, teléfonos, etc.), en el que pueda desarrollar su actividad representativa y comunicarse con sus representados.

55.1.3.- Funciones:

55.1.3.1.- Además de las funciones que legalmente estén atribuidas a la representación legal del personal, se manifiestan expresamente las siguientes:

1.- Intervención, a través de las comisiones, tanto de trabajo o de administración como negócias, que se determinen en el presente convenio colectivo, o en acuerdos complementarios al presente convenio y, en todo caso, siempre que se trate de materias que tengan que ver con 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, a través del Comité Intercentros.

3.- Recibir los informes, datos y antecedentes sobre los siguientes aspectos o materias:

a.- Política general del personal y decisión concreta que puedan afectar a los trabajadores de la Empresa.

b.- Política de contratación, de obras, servicios, inversiones y otras que puedan afectar a los trabajadores 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, bien directamente o a través de la Comisión creada a tal efecto.

5.- Facilitar las relaciones laborales en el seno de la Empresa y servir de interlocutor para aquellos asuntos que no trasciendan de los centros de

trabajo, en el caso de representación unitaria de centro de trabajo y, con la misma finalidad y función el Comité Intercentros cuando supere el ámbito de un centro de trabajo.

6.- Podrá convocar Asambleas, a las que podrán asistir el personal fuera de las horas de trabajo, en los locales de la Empresa. Para ello, tendrán derecho al uso de los locales que la empresa ponga a su disposición, antes o al finalizar los turnos de trabajo, sin más requisitos que no afectar a los mismos, ni retrasar la incorporación de los trabajadores a los puestos de trabajo para los que hayan sido nombrados.

7.- Recibir, en su ámbito de representación, la copia básica de los contratos.

#### 55.1.4.- Procedimiento electoral.

Las partes acuerdan, que en la realización del proceso electoral, las circunscripciones a tener en cuenta serán las siguientes:

Con estricto respeto a las competencias que la legislación aplicable atribuye a las Mesas Electorales y en la medida en que lo pactado no se oponga a lo dispuesto legalmente, se acuerdan los siguientes criterios básicos, aplicables a las elecciones sindicales que se promuevan en el seno de la empresa:

55.1.4.1.- Circunscripciones electorales.- Que los distintos centros de trabajo de la empresa, queden agrupados en las siguientes 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: Tacoronte y La Laguna.

Circunscripción electoral 4ª: Santa Cruz de Tenerife

Circunscripción electoral 5ª: Güimar y Granadilla de Abona.

Circunscripción electoral 6ª: Playa de las Américas.

55.1.4.2.- Colegios electorales.- Los Colegios electorales se conformarán con el personal de las categorías profesionales que se indican y en las condiciones establecidas legalmente:

- COLEGIO ELECTORAL DE TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS:

Jefe de Servicio, Técnico de Grado Superior, Jefe de Sección, Técnico de Grado Medio, Jefe de Trafico y Estación Principal, Jefe de Inspección, Contraamaestre, Jefe de Taller, Jefe de Negociado, Jefe de Mantenimiento, Encargado de Mantenimiento, Analista-Programador, Relaciones Públicas, Oficial 1º Administrativo., Programador de Ordenador, Jefe de Proceso de Datos, Oficial 2º Administrativo, Operador de Ordenador, Informador /Recepcionista, Auxiliar Administrativo, Grabador/Verificador, Formador y Delegado de zona.

## - COLEGIO ELECTORAL DE ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS:

Jefe de Tráfico y Estación de 1º, Inspector, Jefe de Equipo, Inspector clase "C", Jefe de Tráfico e Inspector, Oficial 1º de Taller, Oficial de Recaudación, Factor-Encargado, Conductor-Perceptor, Encargado de almacén, Encargado de Limpieza, Jefe de Tráfico y Estación de 2ª, Conductor-Mecánico, Oficial 1º de Mantenimiento, Conductor. Capataz, Oficial 2º de Taller, Factor-Cobrador, Oficial de Almacén, Oficial 2º de Mantenimiento, Oficial 3º de Taller, Expendedor, Vigilante Expendedor, Auxiliar de Almacén, Ordenanza, Mozo de Estación, Mozo de Taller, Vigilante, Limpiador, Lavacoches, Operador SAE, Oficial de 1ª de máquinas expendedoras.

### 55.2.- Comisiones de trabajo o de administración, Comisiones de negociación. Comisiones específicas según la legislación.

55.2.1.- Dada la dimensión de la plantilla y de la empresa, se acuerda la constitución de Comisiones de Trabajo y/o de negociación que tendrán cometidos diferenciados, en el sentido, que las de trabajo velarán por la aplicación estricta de la regulación convencional, y las de negociación implicará la asunción de materias que resuelvan materias no detalladamente reguladas en el presente convenio colectivo.

Para una mejor determinación de la naturaleza de cada una de las Comisiones de Trabajo, se definirá en el detalle de su regulación, entre las que destacará la composición del banco social, que no atenderá a la proporcionalidad de los resultados electorales, sino a la libre elección de los miembros de entre la totalidad de la representación. En cualquier caso, si cualquiera de las Comisiones de Administración o trabajo, debieran establecer alguna regulación que exceda de las propias de administración, deberán elevarlas al Comité Intercentros, para su aprobación y validez del acuerdo.

La Comisiones de negociación elevarán su propuesta al Comité Intercentros que será el único órgano competente para aprobar la propuesta por la representación social.

#### 55.2.2.- Comisiones de administración:

1.- Comisión de Servicios: es una comisión que vela por la aplicación de las normas sobre jornada 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 por el banco social por uno por centro, elegidos de entre y por la representación de cada centro de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá convocar con una antelación de una semana a la contraparte de la Comisión, que deberá reunirse en un plazo máximo de 8 días naturales computados desde el inicio de la comunicación. En cualquier caso habrá una reunión los primeros miércoles de cada mes, y si es fiesta el día hábil siguiente, estableciéndose un Orden del Día con al menos 72 horas de antelación.

2.- Comisión de faltas y sanciones: De igual naturaleza de administración que la anterior, procederá a revisar el cumplimiento de los requisitos legales en la imposición de las sanciones, así como manifestando, en su caso, la veracidad de las imputaciones que se realizan.

Estará conformada por el banco social por uno por centro, elegidos de entre y por la representación de cada centro de trabajo.

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 categorías profesionales, 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, previo 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.

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 del centro de trabajo respectivo.

4.- Comisión de ayuda al estudio: comisión creada para la aplicación del convenio colectivo en materia de ayuda al estudio, por lo que la misma tiene una naturaleza exclusivamente de administración.

Estará conformada por el banco social por tres representantes elegidos de entre la totalidad de la representación unitaria e igual número por la parte empresarial.

5.- Comisión de actividades: Comisión que tiene por finalidad la realización de actividades extralaborales para el personal de la empresa, de carácter deportivo, cultural, recreativo, etc, tales como paquetes de navidad, viajes, excursiones, etc. y que por tanto, no realizan actividades de negociación ni de administración del convenio colectivo.

Estará conformada por el banco social por tres personas, que no tienen que ser necesariamente representantes unitarios, pero deben ser elegidos por la totalidad de la representación unitaria. El personal de ésta comisión, gozará del crédito horario necesario, para la realización de las actividades que se realicen, y

que en ningún caso superará la cantidad de 32 horas mensuales acumulable al año por miembro y entre ellos. No estará dentro del cómputo los turnos necesarios para la entrega de los paquetes de Navidad y la organización de los viajes anuales.

#### 55.2.3.- Comisión de Negociación:

Dada la existencia de comisiones que tienen como finalidad la aplicación e interpretación del convenio colectivo, se entiende que las mismas pueden, en algunos momentos, establecer regulaciones que pudieran ocasionar acuerdos negociales modificativos de la regulación convencional existente, por tal motivo, se entiende que las mismas pueden tener naturaleza para negociar.

1.- Comisión de Uniformes: Tiene como función velar por el cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo en materia de uniforme, siempre bajo la supervisión de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.

Estará conformada por el banco social por tres representantes elegidos de entre la totalidad de la representación unitaria proporcionalmente a la representación electoral obtenida.

2.- 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.

Se procederá a recomponer la composición después de que se haya producido la renovación de al menos el cuarenta por ciento de la representación unitaria del personal.

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

1.- Facilitar las relaciones laborales en el seno de la Empresa y servir de interlocutor para aquellos asuntos que trasciendan a los centros de trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 9.2 del Convenio Colectivo.

2.- Todas aquellas cuestiones que se le establezcan en el presente convenio colectivo.

3.- La adecuación de los servicios complementarios para atender las circunstancias excepcionales que tuviera el personal de la empresa. A tal fin se encomienda a dicho Comité el seguimiento del mismo a la representación empresarial y de los trabajadores.

La Empresa proporcionará los medios necesarios para que este Comité pueda funcionar y reunirse como mínimo mensualmente, incluyendo aquellos gastos que se originen por el desplazamiento a los centros de trabajo.

El día de la reunión entre la empresa y el presente comité es el penúltimo jueves de cada mes, de 10 a 14 horas, en el caso de que no se hubiesen terminado de

abordar las materias incluidas en el Orden del Día, continuará la sesión en el siguiente día hábil, u otro que las partes acuerden.

#### 55.2.4.- Comisiones específicas de especial regulación en cuanto a su función y composición

Son aquellas comisiones o Comités constituidos al amparo legal, y que por tanto vienen regulados y creados al amparo de la norma.

##### 1.- Comité de Prevención de Riesgos Laborales en cada centro de trabajo.

Dada la existencia de varios centros de trabajo, se constituirá un Comité de Prevención de Riesgos Laborales por centro de trabajo, conformado por el número de miembros que determina el art. 35 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, elegidos entre los representantes legales de los trabajadores.

##### 2.- Comisión General de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa

Conformado por la parte social con un número de trece miembros elegidos de entre la totalidad de los delegados y delegadas de prevención, el cual se reunirá cada dos meses.

La parte social del Comité de Prevención de Riesgos, realizará reuniones de la totalidad de la delegación de prevención, cada tres meses, de manera ordinaria y de forma extraordinaria cuando lo acuerde con la representación de la empresa. En igual periodo temporal de tres meses se realizará una reunión con la empresa en materia de Prevención con la totalidad del Comité de Prevención.

3.- Comisión de Igualdad: la presente comisión que tendrá las funciones y representación en atención a lo manifestado en el capítulo específico regulado en el presente convenio colectivo y en aquellas facultades que se le otorguen legislativamente.

#### **Art. 56.- DERECHOS SINDICALES.-**

56.1.- Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, el personal tiene los siguientes derechos:

1. A recibir información a través de sus representantes. Bien a través del correo electrónico, así como por los tablones de anuncios que se dispondrán en cada centro de trabajo.

La empresa dotará a la representación unitaria de los trabajadores, de una dirección de correo electrónico dentro del sistema informático del grupo empresarial, para todos los comités y comisiones constituidos en el presente convenio colectivo.

El derecho es tanto individual, en sentido pasivo como activo, es decir, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho tanto a recibir la información de la representación unitaria como a enviar comentarios o preguntas por el mismo sistema a la representación. Se declara el secreto de dichas comunicaciones, por cuanto son de la esfera íntima de la persona trabajadora con la representación unitaria y viceversa.

2. A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las Empresas en los que conste información relativa a su persona.

56.2.- Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros de trabajo en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

#### **Art. 57.- SECCIONES SINDICALES**

57.1. Se reconocen las secciones sindicales en la Empresa. Todo sindicato o central sindical con personalidad jurídica, que acredite tener una afiliación igual o superior al 15% de los trabajadores de un Centro de Trabajo o el 10% de los votos en las elecciones a la representación unitaria en la empresa, tendrá derecho a designar un delegado sindical. Si la afiliación acreditada por la central sindical o el número de votos, superase el 25% de los trabajadores, con un mínimo de 50 en el Centro de Trabajo de que se trate, podrá designar un segundo delegado sindical.

57.2.- Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos y cuantía de crédito horario mensual retribuido para gestión sindical, y a reunir al personal fuera de horas laborales, comunicándolo a la Empresa, con al menos 24 horas de antelación.

57.3.- Las centrales sindicales podrán comunicar a la empresa la acumulación de horas entre los miembros de Comité de Empresa y los delegados sindicales que pertenezcan al mismo sindicato.

57.4.-Delegados Sindicales:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los delegados sindicales las siguientes funciones:

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. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición de los órganos de representación unitaria, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
3. 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.
4. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción Empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
5. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo
6. Derecho a repartir información oficial de los órganos sindicales de la Empresa a todo el personal en los locales de T.I.T.S.A.U.

#### **Art. 58.- CUOTA SINDICAL**

58.1.- A requerimiento de las personas afiliadas a las centrales sindicales o sindicatos que ostente su representación, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada en dicho descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece y el importe de la cuota.

58.2.- La Empresa efectuará mensualmente, dichos descuentos hasta que reciba notificación en contra de la persona afectada o del sindicato respectivo.

58.3.- La Empresa entregará el importe de las cuotas descontadas en nómina a cada representación sindical.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-** Se propone la creación de una guardería infantil en la empresa, dada la plantilla existente y los problemas que podría subsanar, al efecto se creará un grupo de trabajo que estudiará éste tema

para que antes del final del año 2009 se verifique la viabilidad de dicha propuesta, será parte integrante el Comité de Empresa.

### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DE LOS CENTROS DE TRABAJO.**

La empresa no tiene obligación de atender las peticiones de traslado de centro de trabajo respecto del personal incorporado a la misma en virtud de una convocatoria pública de empleo hasta que se haya agotado el llamamiento del personal de las listas de aprobados agrupados por zonas (sur, centro y norte). A partir de dicho agotamiento se aplicarán las normas vigentes en el presente convenio colectivo que regulan esta materia.

**DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.-** En aquellos casos en que coincidan dos o más trabajadores de la misma categoría 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 más antiguo.

### **DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.-**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se cubrirán la totalidad de las bajas que se produzcan en el personal adscrito al departamento de taller.

### **DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.-**

En el caso de que la empresa fuese a incorporar algún técnico en prevención, se primará al trabajador que ostente tal cualificación. De haber varios candidatos, el Comité de Seguridad y Salud propondrá el candidato a elegir.

#### **□ ANEXO I. □**

### **Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de TITSAU**

#### **Art. 1. COMPOSICIÓN.**

1. Los miembros de la Comisión Paritaria serán designados por cada una de las organizaciones o entidades firmantes, correspondiendo exclusivamente a los órganos de gobierno de las mismas. En la parte social, deberán ser trabajadores representantes legales de los trabajadores pertenecientes a la empresa TITSAU.

2. La Comisión Paritaria estará formada por 14 miembros. De ellos, siete corresponderán a la representación empresarial y siete conformada proporcionalmente a los resultados electorales por los sindicatos que procedan a firmar el convenio colectivo.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de dos por cada parte.

3.- Domicilio: La sede administrativa de la Comisión Paritaria a efectos de notificaciones y comunicaciones a la misma radicará en las oficinas de TITSAU

ubicadas en cuevas blancas.

4.- Secretaria: La secretaria rotará de forma anual, entre el banco social y empresarial y estará obligada a transmitir a cada una de las organizaciones que componen la representación empresarial y social, dentro de los primeros tres días laborables siguiente a su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a ésta por el conducto más rápido posible.

Los domicilios de los componentes, a efectos de notificaciones, serán los siguientes:

TITSAU:.....

Intersindical Canaria:.....

5.- Las horas destinadas a la celebración de las Comisiones Paritarias, no serán detraídas del crédito de horas sindicales que ostenten los miembros integrantes del banco social. Además, se sumará un crédito adicional de cuarenta horas más en la persona que ostente la secretaria cuando le corresponda ostentar la misma.

## **Art. 2. DEL LUGAR DE LAS REUNIONES.**

En sesión ordinaria la Comisión se reunirá en el lugar que se acuerde en la sesión anterior.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán en la sede de la empresa.

Los gastos ocasionados por desplazamiento, dietas y estancia de los miembros de la Comisión Paritaria corresponde abonarlos a la empresa, que serán satisfechos conforme a los criterios establecidos en el Convenio Colectivo, y que en ningún caso serán inferiores a los importes realmente ocasionados.

## **Art. 3. CARÁCTER DE LAS REUNIONES Y CONVOCATORIAS.**

Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias. Cualquiera de las organizaciones integrantes de la Comisión podrá otorgar fundadamente tal calificación.

En las convocatorias ordinarias, la Comisión Paritaria deberá resolver los asuntos que se le planteen, en el plazo de quince días y, en las extraordinarias, en el término de tres días hábiles, desde la recepción de la convocatoria.

Están legitimados para proceder a la convocatoria de la Comisión Paritaria, de manera indistinta, cualquiera de las organizaciones que la integran, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría de la Comisión Paritaria, por el conducto más rápido posible y con un mínimo de tres días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar la propuesta de orden del día y el carácter de la reunión, así como los antecedentes del tema objeto de debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a las otras partes.

## **Art. 4. DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES.**

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean contenidos de Acuerdos, podrán ser incluidas en las actas, siempre que la organización correspondiente aporte escrito en el que consten expresamente las manifestaciones que desee se incorporen al acta.

Las actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión, con el apoyo, en su caso, de los asesores que los miembros de la Comisión designen y que, en todo caso, deberán corresponder a las representaciones empresariales y sindicales.

Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión que, ordinariamente, se efectuará en la misma sesión. Extraordinariamente, las actas se aprobarán en la siguiente reunión que celebre la Comisión.

Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante.

#### **Art. 5. DE LAS COMISIONES DE TRABAJO.**

Para abordar las materias cuyo estudio tiene encomendado la Comisión Paritaria, ésta podrá convocar Comisiones de trabajo cuyos acuerdos sólo tendrán validez una vez aprobados por la Comisión Paritaria.

#### **Art. 6. DEL QUÓRUM Y RÉGIMEN DE ADOPCIÓN DE ACUERDOS.**

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de Acuerdos, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La representación sindical, ante el desacuerdo, adoptará las medidas que considere oportunas.

#### **Art. 7. DE LA MEDIACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.**

1º Las convocatorias de la Comisión Paritaria en las que se incluyan puntos del orden del día consistentes en mediación previa a la vía judicial, tendrán el carácter de convocatorias extraordinarias, salvo que, expresamente, la parte convocante le atribuya carácter ordinario.

2º La preceptiva intervención previa de la Comisión Paritaria no afectará, además, a los trámites conciliatorios o de preaviso que por disposición legal tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de las acciones ante los órganos jurisdiccionales.

3º Con la convocatoria de la Comisión Paritaria, incluyendo el punto de mediación en el orden del día, y la asistencia a la reunión de la organización o entidad promotora del conflicto, se tendrá por cumplimentada la mediación independientemente del resultado de la misma.



Igualmente comunicamos que durante la negociación podríamos introducir alguna propuesta, de acuerdo con el mismo criterio de negociación.

Tenerife, a 19 de Mayo de 2009