

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****RESOLUCIÓN****46**

Visto el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.”, para los años 2016-2019, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC número 188, 27/9/16), cuyas competencias han sido asumidas por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Decreto 119/2019, de 16 de julio, del Presidente, por el que se determina el número, determinación y competencias de las consejerías (BOC número 136, de 17 de julio de 2019), esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA**

PRIMERO. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.”, para los años 2016-2019, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2950 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

**TEXTO REFUNDIDO****CONVENIO COLECTIVO 2016-2019 DE GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.**

Ratificado por la Comisión Negociadora Convenio Colectivo el 1 de agosto del 2019

**ÍNDICE****CAPÍTULO 1º. DISPOSICIONES GENERALES.****SECCIÓN 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.**

Artículo 1º. Comisión Negociadora.

**SECCIÓN 2ª. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Artículo 2º. Ámbito funcional.

Artículo 3º Ámbito Personal.

Artículo 4º. Ámbito Territorial.

Artículo 5º. Ámbito Temporal.

SECCIÓN 3ª. DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Artículo 6º. Denuncia del Convenio Colectivo.

SECCIÓN 4ª. COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 7º. Miembros, competencias y procedimiento de solución de conflictos.

SECCIÓN 5ª. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 8º. Pacto unitario y global.

SECCIÓN 6ª. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Artículo 10º. Absorción y compensación.

CAPÍTULO 2º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA ESTRUCTURA DE COMUNICACIÓN INTERNA.

SECCIÓN 1ª. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN.

Artículo 11º. Facultad de organización, evaluación y dirección.

SECCIÓN 2ª. CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

Artículo 12º. Control de la actividad laboral.

SECCIÓN 3ª. ESTRUCTURA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA.

Artículo 13º. Estructura de la Comunicación Interna.

CAPÍTULO 3º. SELECCIÓN, INGRESO Y CONTRATACIONES.

SECCIÓN 1ª. SELECCIÓN.

Artículo 14º. Selección.

SECCIÓN 2ª. INGRESO. PERÍODO DE PRUEBA.

Artículo 15º. Ingreso.

Artículo 16º: Período de prueba

SECCIÓN 3ª. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 17º. Suspensión del contrato.

SECCIÓN 4ª. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 18ª. Extinción del contrato.

Artículo 19º. Despido por causas objetivas

CAPÍTULO 4ª. CLASIFICACIÓN DE PERSONAL.

**SECCIÓN 1ª. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Artículo 20º. Clasificación Profesional.

**SECCIÓN 2ª: GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES**

Artículo 21º: Grupos profesionales

**SECCIÓN 3ª: FUNCIONES**

Artículo 22º: Funciones

**SECCIÓN 4ª. MOVILIDAD FUNCIONAL.**

Artículo 23º. Movilidad Funcional.

**SECCIÓN 5ª. POLIVALENCIA.**

Artículo 24º. Polivalencia.

**SECCIÓN 6ª: TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.**

Artículo 25º. Trabajos de superior e inferior categoría.

**SECCIÓN 7a: ASCENSOS.**

Artículo 26º. Ascensos

**CAPÍTULO 5º. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.****SECCIÓN 1ª. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.**

Artículo 27º. Formación y Promoción.

**CAPÍTULO 6º: TIEMPO DE TRABAJO.****SECCIÓN 1ª. JORNADA.**

Artículo 28º. Jornada máxima.

**SECCIÓN 2ª. RÉGIMEN DE TURNOS.**

Artículo 29º. Régimen de turnos.

**SECCIÓN 3ª. DESCANSOS.**

Artículo 30º. Descansos. 28

**SECCIÓN 4ª. LICENCIAS Y PERMISOS.**

Artículo 31º. Licencias y permisos.

**SECCIÓN 5ª. SUSPENSIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.**

Artículo 32°. Suspensión del carnet de conducir.

## CAPÍTULO 7°. SALARIOS Y PERCEPCIONES NO SALARIALES.

### SECCIÓN 1ª. SALARIOS.

Artículo 33°. Conceptos Salariales.

### SECCIÓN 2ª. TABLA SALARIAL

Artículo 34°. Tabla Salarial.

### SECCIÓN 3ª. REVISIÓN SALARIAL.

Artículo 35°. Revisión salarial

### SECCIÓN 4ª. PAGO DEL SALARIO.

Artículo 36°. Pago del salario.

### SECCIÓN 5ª. PERCEPCIONES NO SALARIALES.

Artículo 37°. Percepciones no salariales.

### SECCIÓN 6ª. DEPÓSITO PARA EL CAMBIO.

Artículo 38°. Depósito para el cambio.

## CAPÍTULO 8°. UNIFORMIDAD

### SECCIÓN 1ª. UNIFORMIDAD

Artículo 39°. Uniformidad

## CAPÍTULO 9°. RÉGIMEN SANCIONADOR

### SECCIÓN 1ª. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 40°. Faltas y Sanciones

### SECCIÓN 2ª. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 41°. Procedimiento sancionador.

## CAPÍTULO 10°. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### SECCIÓN 1ª. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 42°. Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO 11°. ACCIÓN SINDICAL

### SECCIÓN 1ª. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 43°. Acción Sindical.

Artículo 44°. Delegado/a Sindical.

#### SECCIÓN 2ª. COMITÉ DE EMPRESA.

Artículo 45°. Funciones del Comité de Empresa.

Artículo 46°. Revocabilidad del Comité de Empresa.

#### SECCIÓN 3ª. ASAMBLEA

Artículo 47°. Derechos de la Asamblea.

#### CAPÍTULO 12°. ACCIÓN SOCIAL

##### SECCIÓN 1ª. AYUDA ESCOLAR Y BECAS DE ESTUDIO.

Artículo 48°. Ayuda Escolar y Becas de Estudio.

##### SECCIÓN 2ª. OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 49°. Viajes gratuitos.

Artículo 50°. Anticipos de vivienda.

Artículo 51°. Transporte del Personal

Artículo 52°. Cultura y Deportes.

Artículo 53°. Agua potable.

Artículo 54°. Día del Guagüero.

Artículo 55°. Parejas de hecho.

#### CAPÍTULO 13°. DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA Y PLAN DE IGUALDAD.

##### SECCIÓN 1ª. DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.

Artículo 56°. Derechos de la Mujer Trabajadora.

##### SECCIÓN 2ª. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Artículo 57°. Plan de Igualdad de Oportunidades y no discriminación.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. SERVICIO MEDICO.

Segunda. CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES.

Tercera. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Cuarta. PERSONAL DE TALLER.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. PROBLEMA DE DISPONIBILIDAD DE CONDUCTORES/AS EN VIERNES, SÁBADOS Y LUNES.

Segunda. PLANTILLA.

Tercera. PERSONAL TEMPORAL A FIJO.

Cuarta. MANDOS INTERMEDIO DE MOVIMIENTO. RÉGIMEN ESPECÍFICO DE JORNADA.

Quinta. PERMUTAS.

Sexta. RÉGIMEN TRANSITORIO INDEMNIZACIONES ARTÍCULO 37 CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EJERCICIOS 2014 A 2019.

Séptima. SALVAGUARDA.

Anexo I. Tabla Salarial 2018 (julio a diciembre)

Anexo II. Otros Conceptos Retributivos 2018 (julio a diciembre).

Anexo III. Tabla equivalencias paso Categorías a Grupos Profesionales 2018.

Anexo IV. El modelo de contrato temporal y a tiempo parcial

Anexo V. Plan de igualdad.

Anexo VI. Previsión de los efectos que tendría la autorización por el Ayuntamiento de pasar entre julio de 2019 a mayo de 2021 de las actuales 37,5 horas a las futuras 35 horas de jornada semanal.

CAPÍTULO 1º. DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Artículo 1º. Comisión Negociadora.

El presente Texto Refundido del Convenio Colectivo de GUAGUAS MUNICIPALES, S.A., para los años 2016 a 2019 fue acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en su sesión de 16 de diciembre de 2016, siendo redactado por los asesores legales de las partes negociadoras y firmado por los miembros de la Comisión Paritaria.

El Acta del Convenio Colectivo de empresa para el periodo 2016-2019 fue aprobada por unanimidad y firmada el 16 de diciembre de 2016 por la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2016-2019 a tal efecto designados,

En representación de los trabajadores:

D. Jorge Domínguez Martel, D. Carlos José Gómez Delgado, D. Rafael Marrero Castellano, D. Miguel Alejandro Marrero, D. Wolfgang Alcántara Romero, D. Pedro Pacheco Alonso, D. Adrián Moreno Benítez, D. José Yáñez Melián, D. Francisco Suárez González, D. Carlos Suárez Pérez, D. José Manuel Pérez Suárez, D. Salvador Santana Cárdenes y José Luis Lorenzo Santana y como asesor legal D. Javier J. Armas Medina.

En representación de la empresa:

D. Miguel A. Rodríguez Ramírez, D. Roque Suárez López, Dña. Teresa García Cuyás y como asesor legal D. José Losada Quintas.

La Comisión Negociadora facultó expresamente a D. Roque Suárez López para la tramitación, depósito y registro del Convenio Colectivo por medios telemáticos a la Autoridad Laboral de la CC.AA. y sucesiva publicación del texto en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

#### SECCIÓN 2ª. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

El presente texto regula las condiciones de trabajo y productividad básicas de la Empresa Municipal "GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.", cuya actividad principal la constituye la realización del Servicio Público de Transporte Colectivo de Viajeros de Las Palmas de Gran Canaria.

Artículo 3º. Ámbito Personal.

El Convenio Colectivo obliga a la Empresa y a la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras, se exceptúa al personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección

Artículo 4º. Ámbito Territorial.

Las normas pactadas serán de aplicación en todos los centros, instalaciones, dependencias, vehículos y demás lugares donde "GUAGUAS MUNICIPALES, S.A." realice su actividad.

Artículo 5º. Ámbito Temporal.

La vigencia del convenio será de CUATRO años, desde 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del 2019. El mismo quedará prorrogado automáticamente una vez agotado su periodo vigencia. Dicha prórroga será válida de año en año en tanto ninguna de las partes haga denuncia expresa del mismo.

Las condiciones de trabajo y productividad pactadas obligan a la empresa y a sus trabajadores/as durante todo el tiempo de su vigencia.

#### SECCIÓN 3ª. DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Artículo 6º. Denuncia del Convenio Colectivo.

Un mes antes del vencimiento previsto, cualquiera de las partes podrá denunciarlo, bastando que lo comunique por escrito a la otra parte, remitiendo copia de todo ello a la Autoridad Laboral.

Formulada la denuncia del Convenio Colectivo, las partes se obligan a iniciar las negociaciones al mes siguiente.

#### SECCIÓN 4ª. COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 7º. Miembros, competencias y procedimiento de solución de conflictos.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros representantes de los trabajadores/as y otros tres de la empresa.

La Comisión Paritaria es la competente, en vía no jurisdiccional, para resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

Cuando surjan divergencias o discrepancias entre las partes, la Comisión Paritaria se reunirá a instancias de una cualquiera de ellas, en un plazo no inferior a QUINCE DIAS NATURALES siguientes a la solicitud o petición. En el supuesto de no reunirse en ese plazo se considerará realizado el trámite previo antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

A las reuniones, cada parte podrá asistir acompañada de un asesor, con voz pero sin voto.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria se requiere que se adopten por mayoría de los votos de sus miembros y, si no se alcanzara, la parte que se encuentre legitimada podrá ejercer las acciones de conciliación, mediación, arbitraje, o en su caso, judiciales que en derecho le correspondan.

## SECCIÓN 5ª. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 8º. Pacto unitario y global.

Las condiciones pactadas constituyen un conjunto unitario, global e inalterable, que obligará a negociar de nuevo, si fuera objeto de declaración administrativa o jurisdiccional de nulidad parcial. En cualquiera de los casos, las negociaciones habrán de iniciarse al SIGUIENTE MES de la firmeza de las correspondientes resoluciones, continuando entre tanto vigente la parte del contenido del Convenio Colectivo no afectada por la nulidad.

Artículo 9º. Prevalencia del Convenio Colectivo.

El presente Texto Refundido incluye la totalidad de los acuerdos de negociación de Convenio Colectivo y/o con igual eficacia jurídica adoptados entre Guaguas Municipales y los Representantes de los trabajadores por lo que sustituye y deroga la totalidad de los acuerdos anteriores a 10 de Octubre 2018, en el entendido de que han sido sustituidos conforme al principio establecido en su artículo 8, sobre que las condiciones pactadas constituyen un conjunto unitario, global e inalterable por virtud de la libre voluntad negociadora de las partes.

A falta de regulación expresa por parte de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

## SECCIÓN 6ª. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Artículo 10º. Absorción y compensación.

Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio Colectivo absorben las que rigiesen anteriormente por disposiciones legales, convencionales, jurisdiccionales, de contratos laborales o consuetudinarias que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras a título individual o colectivo.

Las disposiciones legales futuras que impliquen incremento económico en todos o en alguno de los conceptos retributivos, sólo serán de aplicación, si globalmente considerados superasen el nivel salarial acordado en cómputo anual.

## CAPÍTULO 2º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA ESTRUCTURA DE COMUNICACIÓN INTERNA.

### SECCIÓN 1ª. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN.

Artículo 11º. Facultad de organización, evaluación y dirección.

Las facultades de organizar, dirigir y evaluar el trabajo son competencia exclusiva de la Empresa y las ejercerá a través de las personas en quien delegue, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.



Los trabajadores y trabajadoras cumplirán los deberes propios del puesto de trabajo y realizarán con diligencia las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Empresa y trabajadores están sometidos en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

## SECCIÓN 2ª. CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

### Artículo 12º. Control de la actividad laboral.

La Empresa adoptará las medidas oportunas para vigilar, medir, evaluar y controlar el efectivo cumplimiento del trabajador/ra de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Asimismo, a través de los correspondientes medios legales, podrá verificar la certeza de los motivos o circunstancias que aleguen los trabajadores para justificar las faltas de puntualidad, asistencia o cualquier otro incumplimiento laboral.

## SECCIÓN 3ª. ESTRUCTURA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA.

### Artículo 13º. Estructura de la Comunicación Interna.

La Empresa, consciente de la importancia que tiene la participación del Comité de Empresa, con vistas a lograr la viabilidad, la mejora en la productividad y eficacia, así como en la existencia de un clima laboral adecuado, promoverá su participación estableciendo reuniones periódicas, al menos con carácter mensual, donde se informará al Comité de Empresa de los datos relevantes de la situación de la Empresa tales como producción y ventas, situación de empleo y balance. Las dos partes propondrán con, al menos dos días de antelación, el orden del día que estimen pertinente.

En cualquier caso, además, se convocará al Comité de Empresa para que informe y/o proponga en relación a las decisiones de la Empresa acerca de reestructuraciones de plantilla, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, planes de formación profesional e implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

En aras de conseguir la mayor eficacia de estas reuniones, se podrá de común acuerdo, establecer reuniones con menor participación para tratar temas específicos, designando cada parte los participantes según criterios técnicos.

Se pondrán en marcha comisiones paritarias de trabajo para las cuestiones de Operaciones, Mantenimiento y Administración, cuyos acuerdos no podrán afectar a materias reservadas a la negociación colectiva ni subvertir las competencias de la Empresa ni la de los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO 3º. SELECCIÓN, INGRESO Y CONTRATACIONES.

### SECCIÓN 1ª. SELECCIÓN.

#### Artículo 14º. Selección.

Todo trabajador a incorporar como fijo a la plantilla laboral de la Empresa, será seleccionado por la misma cumpliendo la normativa legal y convencional vigente, la Empresa garantiza la participación del Comité de Empresa en la selección del personal de los grupos III y IV, formando parte de la Comisión de Evaluación que se constituya. Podrá encomendarse la confección y la realización de las pruebas de selección de personal a otras empresas u organismos públicos o privados especializados.

Para la provisión de vacantes de puestos fijos, se tendrá en cuenta en primer lugar los derechos de promoción interna de los trabajadores y trabajadoras en activo y, al personal que habiendo sido trabajador/ra de Guaguas Municipales S.A., que no habiendo sido objeto de despido disciplinario, reúnan los requisitos de igualdad, capacidad, méritos y titularidad requeridos para el puesto.

#### SECCIÓN 2ª. INGRESO. PERÍODO DE PRUEBA.

##### Artículo 15º. Ingreso.

Para ingresar como trabajador/ra fijo de plantilla es necesario estar en disposición de la titulación adecuada para el puesto a cubrir y superar las pruebas teórico prácticas de aptitud que previamente se establezcan por la Empresa en las bases de selección, asimismo las de salud y psicofísicas contempladas en la normativa para la Prevención de Riesgos Laborales.

##### Artículo 16º. Período de prueba

El período de prueba tendrá una duración de SEIS meses para titulados/as y el personal que ocupe puestos de igual o superior rango a los destinados al Grupo I. Personal Directivo, Grupo II. Personal Técnico y Grupo III. Personal de Mando, y de TRES meses para el resto de los trabajadores contratados.

#### SECCIÓN 3ª. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

##### Artículo 17º. Suspensión del contrato.

El contrato laboral quedará suspendido por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La incapacidad temporal para trabajar no interrumpe el período de prueba ni la duración temporal del contrato.

Los trabajadores y trabajadoras excedentes forzosos o voluntarios tienen derecho a la reincorporación automática una vez vencido el periodo concedido.

En el supuesto regulado en el artículo 32 del Convenio Colectivo, cuando la suspensión sea superior a tres meses, concurriendo causa ajena a la prestación del servicio, la empresa, previa petición del trabajador, otorgará una excedencia forzosa hasta la fecha de recuperación del mismo, con reincorporación automática sin necesidad de preaviso.

#### SECCIÓN 4ª. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

##### Artículo 18. Extinción del contrato.

El contrato laboral se extinguirá por las causas previstas en la Ley y en el presente Convenio Colectivo.

La Empresa estará obligada a aceptar la petición de jubilación parcial de cualquier trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos, de celebración del llamado “contrato de relevo” mientras este tipo de contrato esté en vigor. La obligación de la empresa incluirá a los trabajadores y trabajadoras del Grupo Profesional IV. Personal de Oficio, que realicen la petición de acogerse a la misma.

Se mantiene el régimen actual de jubilación parcial voluntaria, sin perjuicio de estudiar mejoras en su aplicación, que permita la acumulación de las jornadas en forma flexible y aplicable a todos los grupos profesionales.

Los trabajadores que alcancen la edad de 65 años están obligados a jubilarse, con la única excepción de quienes no reúnan el requisito de tiempo mínimo de carencia de cotización a la Seguridad Social, en cuyo caso, el contrato laboral se extenderá por el tiempo imprescindible para ello.

#### Artículo 19°. Despido por causas objetivas

El despido objetivo en su modalidad de “causas económicas”, tal como está regulado en el Estatuto de los Trabajadores será de aplicación en la empresa, tanto en su modalidad individual o colectiva, o mediante un expediente de regulación de empleo (E.R.E.) extintivo de la relación laboral con las siguientes limitaciones; a saber: este supuesto, así como el conjunto de las modalidades de despido por causas objetivas estarán, necesariamente, informados por el principio del despido como “ultima ratio”. No procederá la utilización de estas modalidades de despido objetivo siempre que existan opciones alternativas a éste y que sean eficaces para aprontar la finalidad perseguida.

#### 19.1° Despido objetivo por absentismo:

En el supuesto de despido por faltas de asistencia aún justificadas pero intermitentes, se requiere que las faltas de asistencia del trabajador alcancen el 20% al menos de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos y que el total de las faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

En cuanto a la aplicación de la norma, la Empresa aplicará los siguientes criterios:

1°. No puede utilizarse el despido si las faltas de asistencia al trabajo, aunque cumplan el porcentaje previsto por la norma son consecuencia de una única ausencia continuada.

2°. Cuando procedan varios periodos de baja debidos a la misma enfermedad computan todos los procesos que no hayan excedido de 20 días, aunque la suma de ellos supere esa duración.

3°. Ha de excluirse del cálculo de absentismo general de la plantilla de las mismas faltas de asistencia que se excluyen en el cómputo de faltas del trabajador individual, sujeto del despido objetivo.

4°. No computa para el absentismo individual las licencias retribuidas.

#### 19.2°. Derecho de opción en los Despidos Objetivos individuales:

Para los casos de despido individual por causas objetivas y en particular en su modalidad por absentismo del que tuviera conocimiento la Jurisdicción Social y fuera declarado improcedente o injustificado, el derecho de opción se regirá por lo previsto en el Convenio para el despido disciplinario.

### CAPÍTULO 4°. CLASIFICACIÓN DE PERSONAL.

#### SECCIÓN 1ª. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### Artículo 20°. Clasificación Profesional.

Todo el personal contratado laboralmente estará clasificado en el correspondiente grupo.

Las necesidades de incremento de plantilla que se puedan producir en los distintos grupos profesionales serán cubiertas, preferentemente, por personal de la plantilla.

#### SECCIÓN 2ª: GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

## Artículo 21°. Grupos profesionales

**Grupo Profesional:** Los grupos profesionales reúnen profesiones, titulaciones y contenidos generales homogéneos de las prestaciones laborales a realizar en la Empresa.

**Nivel:** Define las funciones básicas que realiza o puede realizar el trabajador en base a las competencias profesionales y/o formativas requeridas.

**Puesto de Trabajo:** Hace referencia a las específicas funciones que realiza el trabajador

Los grupos profesionales y niveles en que se divide la plantilla son los siguientes:

### I. Personal Directivo

Agrupación a los que tienen la responsabilidad de dirigir, organizar y gestionar las respectivas unidades funcionales de la empresa, con amplia autonomía, iniciativa y responsabilidad en la gestión de personal a su cargo, así como de los recursos técnicos, materiales y presupuestarios a su cargo. Realizan las tareas más complejas dentro de la empresa.

Por el alto grado de especialización, responsabilidad y complejidad requieren la posesión de un título universitario superior o medio reconocido oficialmente (Grado, Máster, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado o equivalente según correspondiente plan de estudios) y disponer de amplios conocimientos, destrezas y experiencia relacionada con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de su grupo profesional, así como en liderazgo, gestión de equipos, comunicación, capacidad de organización y otras competencias necesarias para gestionar personal.

Dada la responsabilidad de sus funciones, se requiere flexibilidad horaria en caso de urgencia o necesidad contrastable por parte de la empresa. A posteriori, a petición del trabajador o trabajadora o del Comité de Empresa, la empresa estará obligada a informar por escrito de la necesidad de haber adoptado la medida de flexibilidad horaria.

Este personal no consolida los pluses del puesto de trabajo.

Este grupo está integrado por los siguientes niveles:

- N-1 Jefe de Servicio
- N-2 Jefe de Grupo
- N-3 Jefe de Oficina Técnica

### II. Personal Técnico

Agrupación al personal que requiere un alto grado de autonomía, cualificación y experiencia específica para dar soporte técnico a la empresa, desarrollando tareas complejas, con objetivos definidos y concretos para una o varias unidades organizativas. Dependen jerárquicamente del Jefe Servicio, Jefe Grupo o Jefe de Oficina Técnica de Personal Directivo o de la Dirección General, no disponiendo de personal a su cargo.

Por el alto grado de especialización y cualificación técnica requieren la posesión de un título universitario reconocido oficialmente de grado superior o medio específico al soporte técnico para el que se contrata (Grado, Máster, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Informático, Diplomado o equivalente según correspondiente Plan de Estudios).

Dada la responsabilidad de sus funciones, se requiere flexibilidad horaria en caso de urgencia o necesidad contrastable por parte de la empresa. A posteriori, a petición del trabajador o trabajadora o del Comité de Empresa, la empresa estará obligada a informar por escrito de la necesidad de haber adoptado la medida de flexibilidad horaria.

Este personal no consolida los pluses del puesto de trabajo.

Este grupo está integrado por los siguientes niveles:

- N-1 Técnico Superior
- N-2 Técnico

### III. Personal de Mando

Agrupar a los que, bajo la dependencia jerárquica del Jefe Servicio, Jefe Grupo o Jefe de Oficina Técnica del Grupo Profesional de Personal Directivo (G-1), organizan, dirigen y realizan las funciones y tareas de mando encomendadas por su superior, gestionando los medios materiales, técnicos y humanos que se les encomiende para alcanzar los objetivos fijados.

Por su función de mando, requieren titulación mínima de Bachillerato, Ciclo Superior Formación Profesional o equivalente según correspondiente Plan de Estudios, relacionada con el puesto de trabajo, así como capacidad de organización, liderazgo, iniciativa, comunicación, así como otras competencias necesarias para gestionar equipos. Este requisito de titulación mínima se convalida con la acreditación de una antigüedad efectiva en la empresa de QUINCE (15) ANOS, para aquellos trabajadores y trabajadoras que se presenten a los procesos selectivos correspondientes a partir del 1 de Enero de 2019.

En cuanto a gestión de personal, tiene autoridad directa sobre el personal del Grupo Profesional de Personal de Oficio que dirigen, debiendo velar por el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente que le son propias.

Este personal no consolida los pluses del puesto de trabajo.

Este grupo está integrado por los siguientes niveles:

- N-1 Mando Movimiento
- N-2 Mando Taller
- N-3 Mando Administración

### IV. Personal de Oficio.

Agrupar a los que, bajo la dependencia jerárquica del personal de Grupo Profesional de Mandos, realizan las tareas de un oficio en cualquiera de las áreas de Movimiento (móvil), Taller, o Administración, atendiendo a distintos grados de titulación, formación, autonomía y responsabilidad.

Por su función, dispondrán de titulación mínima de Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), Ciclo Superior o Medio de Formación Profesional o equivalente según correspondiente Plan de Estudios, relacionada con el puesto de trabajo.

Colabora con su superior en el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

Este grupo está integrado por los siguientes niveles:

- N-1 Conductor-perceptor
- N-2 Inspector de Calidad
- N-3 Oficial Taller
- N-4 Auxiliar Taller,
- N-5 Oficial Administración/Especialista
- N-6 Auxiliar Administración / Especialista.

### SECCIÓN 3ª. FUNCIONES

#### Artículo 22º. Funciones

##### I. Personal de Directivo: Jefe de Servicio, Jefe de Grupo y Jefe de Oficina Técnica

###### • Jefe de Servicio:

Asume la responsabilidad y dirección máxima del servicio/departamento, decidiendo y supervisando los procesos, sistemas, métodos y la validez del resultado final conforme a los objetivos y presupuesto fijados por la empresa para el correcto funcionamiento del servicio/departamento. Depende jerárquicamente de la Dirección General y tiene a su cargo la gestión de todo el personal que requiere su servicio/departamento, garantizando el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

Requiere poseer titulación universitaria de Grado, Máster, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado o equivalente según correspondiente plan de estudios en relación al puesto de trabajo.

Dada la responsabilidad de sus funciones, se requiere flexibilidad horaria en caso de urgencia o necesidad contrastable por parte de la empresa. A posteriori, a petición del trabajador o trabajadora o del Comité de Empresa, la empresa estará obligada a informar por escrito de la necesidad de haber adoptado la medida de flexibilidad horaria.

###### • Jefe de Grupo

Dependiendo jerárquicamente del Nivel 1 JEFE DE SERVICIO, del Grupo Profesional de Personal Directivo, colabora con su superior responsabilizándose de ejecutar las tareas y realizar las gestiones del ámbito funcional que este le encomiende, con iniciativa, autonomía y sin precisar en la práctica una asistencia jerárquica continua para garantizar el correcto funcionamiento del departamento/servicio conforme a los objetivos y presupuesto fijados por la empresa. Gestiona el personal a su cargo garantizando el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

Requiere titulación universitaria de Grado, Máster, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado o equivalente según correspondiente plan de estudios, relacionada con el puesto de trabajo.

Dada la responsabilidad de sus funciones, se requiere flexibilidad horaria en caso de urgencia o necesidad contrastable por parte de la empresa. A posteriori, a petición del trabajador o trabajadora o del Comité de Empresa, la empresa estará obligada a informar por escrito de la necesidad de haber adoptado la medida de flexibilidad horaria.

- Jefe de Oficina Técnica

Dependiendo jerárquicamente del Nivel 1 JEFE SERVICIO o del Nivel 2 JEFE GRUPO, del Grupo Profesional Personal Directivo, colabora con su superior responsabilizándose de ejecutar las funciones/tareas y realizar las gestiones con iniciativa, autonomía y sin precisar en la práctica de una asistencia jerárquica continua para garantizar el correcto funcionamiento de la unidad organizativa/oficina técnica conforme a los objetivos y presupuesto fijados por la empresa. Gestiona el personal a su cargo garantizando el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

Requiere titulación universitaria de Grado, Máster, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado o equivalente según correspondiente Plan de Estudios, relacionada con el puesto de trabajo.

Dada la responsabilidad de sus funciones, se requiere flexibilidad horaria en caso de urgencia o necesidad contrastable por parte de la empresa. A posteriori, a petición del trabajador o trabajadora o del Comité de Empresa, la empresa estará obligada a informar por escrito de la necesidad de haber adoptado la medida de flexibilidad horaria.

## II. Personal técnico: Técnico Superior y Técnico.

- Técnico Superior

Es el que, poseyendo titulación universitaria específica de grado superior (Máster, Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto o equivalente conforme correspondiente Plan de Estudios) o de Grado Medio (Grado, Diplomado, Ingeniero Técnico o equivalente conforme correspondiente Plan de Estudios) y que posea experiencia acreditada por sus superiores para el desempeño de sus responsabilidades y dependiendo jerárquicamente de la Dirección General o del Jefe Servicio, Jefe Grupo o Jefe de Oficina Técnica del Personal de Dirección (G-1), realiza las superiores funciones y tareas propias de su profesión y titulación específica para dar el soporte técnico requerido por la empresa.

Realiza sus funciones con autonomía e iniciativa, sin precisar en la práctica asistencia jerárquica. No gestiona personal a su cargo; pero colabora con su superior para garantizar el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

Dada la responsabilidad de sus funciones, se requiere flexibilidad horaria en caso de urgencia o necesidad contrastable por parte de la empresa. A posteriori, a petición del trabajador o trabajadora o del Comité de Empresa, la empresa estará obligada a informar por escrito de la necesidad de haber adoptado la medida de flexibilidad horaria.

- Técnico

Es el que, poseyendo titulación universitaria específica de grado superior (Máster, Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto o equivalente conforme correspondiente Plan de Estudios) o de Grado Medio (Grado, Diplomado, Ingeniero Técnico o equivalente conforme correspondiente Plan de Estudios) y dependiendo jerárquicamente del Jefe de Servicio o Jefe de Grupo del Personal de Dirección (G-1) o de la Dirección General, realiza las funciones y tareas propias de su profesión y titulación específica exigida para dar el soporte técnico requerido por la empresa.

Realiza sus funciones con autonomía e iniciativa, sin precisar en la práctica asistencia jerárquica. No gestiona personal a su cargo; pero colabora con su superior para garantizar el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

Dada la responsabilidad de sus funciones, se requiere flexibilidad horaria en caso de urgencia o necesidad contrastable por parte de la empresa. A posteriori, a petición del trabajador o trabajadora o del Comité de Empresa, la empresa estará obligada a informar por escrito de la necesidad de haber adoptado la medida de flexibilidad horaria.

### III. Personal de Mando: Mando de Movimiento, Mando Taller y Mando Administración.

#### • Mando Movimiento

Es el que, en dependencia jerárquica del Jefe Servicio, Jefe Grupo o Jefe de Oficina Técnica del Personal Directivo (G-I), supervisa activamente el cumplimiento de los servicios programados, resolviendo las incidencias en tiempo real para garantizar la puntualidad, regularidad y el cumplimiento de los servicios conforme a los indicadores de calidad establecidos por la empresa, tanto si sus funciones las realiza a través del S.A.E. (Sistema de Ayuda a la Explotación) u otro sistema análogo, como directamente en la zona o zonas donde se desarrolla el servicio o cualquiera otra que organizativamente determine la empresa.

Dentro de sus funciones: verifica el cumplimiento de las funciones asignadas a los conductores-perceptores, asiste a los mismos durante la prestación del servicio, informa de cuántas incidencias observen en el servicio así como alternativas de solución, toma las medidas de urgencia que se estimen oportunas en caso de alteración de tráfico o accidente, puntualmente refuerzan la labor de los Inspectores de Calidad en campañas de revisión y control de los títulos de transporte en el interior de los vehículos, además de otras de la misma naturaleza establecidas por la empresa en relación a su puesto de trabajo.

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Bachiller o equivalente conforme correspondiente Plan de Estudios y Carnet de Conducir de la clase D, así como capacidad de organización, liderazgo, iniciativa, comunicación y otras competencias necesarias para gestionar equipos.

Este requisito de titulación mínima se convalida con la acreditación de una antigüedad efectiva en la empresa de QUINCE (15) ANOS, para aquellos trabajadores y trabajadoras que se presenten a los procesos selectivos correspondientes a partir del 1 de Enero de 2019.

Tiene a su mando directo a los Conductores-perceptores (Grupo Profesional IV, Nivel I) y colabora en la gestión de personal para garantizar el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

#### • Mando Taller

Es el que, en dependencia jerárquica del Jefe de Servicio, Jefe Grupo o Jefe de Oficina Técnica del Personal Directivo (G-I), con la competencia técnica y conocimientos suficientes, dirige los trabajos a realizar del Taller, asumiendo la responsabilidad de ordenarlos, el tiempo a emplear, recursos materiales y herramientas a utilizar, la distribución de los trabajos, además de otras de la misma naturaleza establecidas por la empresa en relación a su puesto de trabajo, supervisando su correcta ejecución y compatibilizando estas funciones con su trabajo personal.

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Bachiller, Ciclo Formativo Medio de Electromecánica, Ciclo Superior de Automoción o en ramas afines de mantenimiento de vehículos o equivalente conforme correspondiente Plan de Estudios y Carnet de Conducir de la clase D, así como capacidad de organización, liderazgo, iniciativa, comunicación y otras competencias necesarias para gestionar equipos.

Este requisito de titulación mínima se convalida con la acreditación de una antigüedad efectiva en la empresa de QUINCE (15) ANOS, para aquellos trabajadores y trabajadoras que se presenten a los procesos selectivos correspondientes a partir del 1 de Enero de 2019.

Tienen a su mando directo a los Oficiales y Auxiliares de Taller (Grupo Profesional IV, Niveles 3 y 4) correspondientes y colabora con su superior en la gestión de personal para garantizar el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

#### • Mando Administración



Es el que, en dependencia jerárquica del Jefe de Servicio, Jefe Grupo o Jefe de Oficina Técnica del Grupo Profesional de Personal Directivo (G-I), con las competencias técnicas y conocimientos suficientes, dirigen los trabajos a realizar de administración asumiendo la responsabilidad de ordenarlos, el tiempo a emplear, los recursos materiales, la distribución de los mismos, supervisando su correcta ejecución además de otras de la misma naturaleza establecidas por la empresa en relación a su puesto de trabajo y compatibilizando estas funciones con su trabajo personal.

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Bachiller, Ciclo Superior de Formación Profesional en ramas afines de Administración y Finanzas, Secretariado, Administración de Sistemas Informáticos o equivalentes conforme correspondiente Plan de Estudios a funciones administrativas o informáticas, así como conocimientos avanzados en el manejo de herramientas ofimáticas, capacidad de organización, liderazgo, iniciativa, comunicación y otras competencias necesarias para gestionar equipos.

Este requisito de titulación mínima se convalida con la acreditación de una antigüedad efectiva en la empresa de QUINCE (15) ANOS, para aquellos trabajadores y trabajadoras que se presenten a los procesos selectivos correspondientes a partir del 1 de enero de 2019.

Tiene a su mando directo a los Oficiales y Auxiliares de Administración/Especialistas (Grupo Profesional IV, Niveles 5 y 6) correspondientes y colabora con su superior en la gestión de personal para garantizar el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

IV. Personal de Oficio: Conductor-perceptor, Inspector de Calidad, Oficial Taller, Auxiliar Taller, Oficial Administración/Especialista y Auxiliar Administración / Especialista.

- Conductor Perceptor

Es el personal que, en dependencia jerárquica del Mando de Movimiento (Grupo Profesional de Mando (G-III)), posee el carnet de conducir de la clase D y CAP (Curso de Aptitud Profesional) en vigor, con conocimientos mecánicos de automóviles adecuados para sus funciones y siguiendo los criterios de calidad establecidos por la empresa: conduce guaguas de transporte regular colectivo de viajeros, siendo responsable del vehículo durante el servicio, dando parte en tiempo y forma por los medios indicados por la empresa del estado del mismo en caso de averías, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro o, en su caso, de las hojas de ruta, cumpliendo el recorrido en el tiempo previsto, salvo excepciones, observando con los viajeros la debida corrección durante el trayecto, la cobranza de billetes o revisión de los títulos de viaje admitidos por la Empresa, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalización en forma reglamentaria de las hojas de ruta, emitirá en tiempo y forma el correspondiente parte de accidente/incidente de tráfico con expresión de los daños personales, materiales y otros datos de interés para la compañía de seguros, socorrerá rápidamente a los usuarios accidentados con los medios a su alcance y, en atención a la gravedad de las circunstancias, pedirá o realizará su traslado a centro médico asistencial, comunicando, a la mayor brevedad, a sus superiores la incidencia, quienes adoptarán las medidas que, según las circunstancias, fueren precisas, además de otras de la misma naturaleza establecidas por la empresa en relación a su puesto de trabajo.

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.) o equivalente, Carnet de Conducir de la clase D y Curso de Aptitud Profesional para conductores (CAP).

Colabora con su superior en el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

- Inspector de Calidad

Es el personal que, en dependencia jerárquica del Jefe correspondiente del Grupo Profesional de Personal Directivo (G-I) o del Mando de Administración (Grupo Profesional de Mando (G-III)), se ocupa de la revisión y control del cumplimiento de la ejecución del servicio con los estándares de calidad correspondientes y de la

revisión y control del uso de los títulos de transporte por parte de los clientes conforme a los criterios, normas y procedimientos establecidos por la empresa.

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.) o equivalente conforme al correspondiente Plan de Estudio, Carnet de Conducir de la clase D y Curso de Aptitud Profesional para conductores (CAP) en vigor.

El requisito de titulación mínima de Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.) o equivalente conforme al correspondiente Plan de Estudios, se convalida con la acreditación de una antigüedad efectiva en la empresa de DIEZ (10) ANOS, para aquellos trabajadores cuya fecha de ingreso sea anterior al 1 de Enero de 2019 y se presenten a los procesos selectivos correspondientes a partir de dicha fecha.

Colabora con su superior en el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

- Oficial Taller

Es el personal que, en dependencia jerárquica del Mando de Taller (Grupo Profesional de Mando (G-III)) y con total dominio de su oficio y capacidad para interpretar planos de detalle, realiza trabajos que requieren mayor esmero y/o máxima perfección burocrática, no sólo con rendimiento correcto, sino con máxima economía de material, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin demandar constantemente asistencia jerárquica.

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Ciclo Formativo Medio de Electromecánica, de Automoción o en ramas afines de mantenimiento de vehículos o equivalente conforme al correspondiente Plan de Estudios y Carnet de Conducir de la clase D.

Colabora con su superior en el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

- Auxiliar Taller

Es el personal que, en dependencia jerárquica del Mando de Taller (Grupo Profesional de Mando (G-III)) y, sin una específica preparación intelectual ni especial destreza manual, realiza tareas complementarias y necesarias a la organización empresarial en su conjunto. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptarlas al trabajo ante nuevas situaciones.

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), Ciclo Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos o equivalente conforme al correspondiente Plan de Estudios y carnet de conducir de la clase D.

Colabora con su superior en el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente

- Oficial Administración/Especialista

Es el personal que, en dependencia jerárquica del Mando de Administración (Grupo Profesional de Mando (G-III)), realiza funciones administrativas e informáticas con iniciativa y la máxima perfección burocrática así como cualesquiera de la misma naturaleza encomendada por su superior.

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Ciclo de Formación Profesional en ramas afines de Administración y Finanzas, Secretariado, Administración de Sistemas Informáticos o equivalentes conforme

al correspondiente Plan de Estudios a funciones administrativas o informáticas, así como conocimientos avanzados en el manejo de herramientas ofimáticas.

Colabora con su superior en el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

- Auxiliar Administración/Especialista

Es el personal que, en dependencia jerárquica del Mando de Administración (Grupo Profesional de Mando (G-III)) y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad con la debida perfección y responsabilidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos estadísticos, tramitación de expedientes, manejo de ficheros, notas de pedidos y otras funciones semejantes de naturaleza administrativa y ofimáticas

En cuanto a titulación y formación, se requiere mínimo Graduado en Educación Secundario (E.S.O.), Ciclo Medio de Formación Profesional, FP 1 en ramas afines de Administración y Finanzas, Secretariado o equivalentes conforme al correspondiente Plan de Estudios a funciones administrativas o informáticas, así como conocimientos y manejo de herramientas ofimáticas.

Colabora con su superior en el conocimiento y cumplimiento de las normas en materia Laboral, Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

#### SECCIÓN 4ª. MOVILIDAD FUNCIONAL.

##### Artículo 23º. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, con distinción de las áreas que no son interrelacionables entre sí y siempre con respeto a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

Se consideran equivalentes los puestos de trabajo encuadrados en el mismo grupo profesional, así como los niveles en que pueda subdividirse dicho grupo profesional, a excepción de que sea exigible título académico o profesional específico.

#### SECCIÓN 5ª. POLIVALENCIA.

##### Artículo 24º. Polivalencia.

Son polivalentes los niveles pertenecientes a un mismo grupo profesional, a excepción de la necesidad de títulos académicos o profesionales para desarrollarlas. La Empresa podrá ordenar a los trabajadores y trabajadoras la realización de tareas propias de más de un puesto de trabajo para cubrir las necesidades organizativas de la Empresa y para mantener la ocupación efectiva de sus trabajadores y trabajadoras, dentro del área a la que pertenece, y con respeto a su dignidad.

#### SECCIÓN 6ª. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

##### Artículo 25º. Trabajos de superior e inferior categoría.

Si por razones técnicas, organizativas o de producción la empresa destinase a un trabajador a realizar funciones que tuviesen reconocidas una superior retribución, independientemente del tiempo que estuviesen desempeñándolas,

percibirá la retribución señalada para ese nivel, sin que ello dé lugar a la asignación del nivel correspondiente. Transcurridos los plazos que señala la Ley, la Empresa vendrá obligada a convocar en el plazo de tres meses concurso de promoción interna.

Si, por el contrario, el destino del trabajador, fuese a funciones peor retribuidas, conservará el salario que venía percibiendo. Este supuesto sólo será admisible cuando no entrañe discriminación o vejación para el trabajador afectado y no se perjudique su formación profesional por el tiempo imprescindible.

## SECCIÓN 7ª. ASCENSOS.

### Artículo 26º. Ascensos

Los ascensos dentro de la Empresa se realizarán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador así como las facultades organizativas de la Empresa de conformidad a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Se dará participación a los representantes de los trabajadores de los ascensos del personal del Grupo IV, e información de los ascensos a mandos intermedios del Grupo III.

No se considerarán méritos a estos efectos, el haber realizado las funciones como trabajos de superior categoría.

Para consolidar los niveles se establece un período de prueba de TRES meses para el Grupo IV y de SEIS meses para los Grupos I, II y III del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO 5º. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

### SECCIÓN 1ª. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

#### Artículo 27º. Formación y Promoción.

Los trabajadores dispondrán de permiso retribuido por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes para la obtención de títulos académicos, profesionales y los que en el futuro y de común acuerdo con el Comité de Empresa y la Empresa, se determine, excepto que no justifique el adecuado rendimiento académico.

Los trabajadores tienen la obligación de asistir a los cursos de formación, capacitación y especialización profesional que organice la Empresa dentro de la jornada de trabajo, o en su caso, fuera de ella voluntariamente.

En cuanto a la formación continua para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional de Conductor/ra (C.A.P.), la empresa se obliga a facilitar la realización gratuita de dicho curso y los trabajadores/ras obligados lo realizarán fuera de la jornada laboral. Asimismo la Empresa facilitará también la asistencia a estos cursos a través de una red de puntos de formación en diferentes localizaciones geográficas. El tiempo empleado será considerado tiempo efectivo de trabajo sin que compute como jornada, mediante la compensación económica que abonará la empresa por importe de TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO EUROS por trabajador y curso. Dicha cantidad será revisable en la misma forma que el resto de las retribuciones.

Adicionalmente el trabajador /a será compensado con dos días libres durante el 2016 y durante dos días libres para los años 2017, 2018 y 2019, una vez realizado el mencionado curso. En el caso de que el trabajador/a no opte por el disfrute de dichos días libres se le abonará con la cantidad de OCHENTA Y CINCO EUROS (85 EUROS), por cada día no disfrutado, lo que suman CIENTO SETENTA EUROS (170 EUROS) en caso de no disfrutar los dos días.

Transitoriamente las personas que hayan realizado el CAP durante el 2016 se les abonará el complemento de CIENTO SETENTA EUROS (170 EUROS).

## CAPÍTULO 6º: TIEMPO DE TRABAJO.

### SECCIÓN 1ª. JORNADA.

#### Artículo 28º. Jornada máxima.

La jornada máxima es de TREINTA Y SIETE HORAS Y TREINTA MINUTOS (37 horas 30 minutos) de promedio semanal. Anualmente la Empresa elaborará y expondrá en un lugar visible el calendario laboral

#### Distribución flexible de la jornada.

La duración de la jornada diaria será flexible, con un mínimo de CINCO HORAS Y TREINTA MINUTOS (5 horas y 30 minutos) de tiempo programado y máxima programada de OCHO HORAS Y TREINTA MINUTOS (8 horas 30 minutos) para el 2017 y de OCHO HORAS Y QUINCE MINUTOS (8 horas 15 minutos) que empezará a aplicarse a partir de los horarios de invierno 2017/2018 (Septiembre 2017).

En todo caso, el tiempo que supere las OCHO HORAS Y VEINTICINCO MINUTOS (8 horas 25 minutos) de jornada efectiva no estará sujeta al cómputo BIMESTRAL y computarán diariamente abonándose en la nómina del mes siguiente.

La Empresa facilitará una hoja de cómputo BIMESTRAL con el estado del cómputo a todos los trabajadores sujetos al mismo a la finalización de cada BIMESTRE. Las horas que excedan el cómputo BIMESTRAL serán abonadas al mes siguiente.

#### Jornada continua y jornada partida.

La jornada continua supone la asignación de un turno superior a CINCO HORAS Y TREINTA MINUTOS (5 horas y 30 minutos) ordinarias de trabajo y jornada partida implica la asignación de un turno en dos tramos con una pausa intermedia en el propio día.

#### Cómputo de la jornada.

El cómputo de la jornada es BIMESTRAL

La Empresa elaborará y publicará en los tabloneros de anuncios los correspondientes cuadrantes de servicios quincenal o, excepcionalmente, semanal para ajustes de tiempo dentro de las dos últimas semanas del BIMESTRE, dicha publicación se realizará con la antelación mínima de cinco días naturales a su vigencia.

A todos los efectos se entenderá que la quincena equivale a dos semanas.

Salvo excepciones derivadas de las funciones a realizar tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador se encontrará en su puesto de trabajo. Diariamente se registrarán las horas de trabajo efectivamente trabajadas a los efectos de constituir el control de puntualidad, asistencias, cómputo del horario diario y acumulativo BIMESTRAL

#### Cómputo de horas extraordinarias y DÍA AZUL.

Dentro del principio general que no se deben producir, se considerará que la realización de horas superior al cómputo BIMESTRAL de horas ordinarias constituyen horas extraordinarias. El exceso de horas extras en cómputo BIMESTRAL será abonado en el mes natural siguiente a dicho periodo.

A partir del 2017, el trabajador/a podrá solicitar un día libre (día azul) por la acumulación de 7 horas 30 minutos en cómputo. En cualquier caso, si el trabajador/a decide no pedir el día azul, el exceso de horas se le abonará en las mismas condiciones descritas en el párrafo anterior.

En caso que el trabajador/a opte por disfrutar el día azul, deberá solicitarlo en los quince días posteriores a la finalización del BIMESTRE. En caso contrario, se entenderá que opta por el cobro de las horas extras correspondientes y renuncia al disfrute del día libre.

Los requisitos para el disfrute del día azul son:

1. Los días a solicitar no podrán ser lunes, viernes ni sábados, mientras continúe el actual régimen de descansos.
2. Deberá disfrutarse en el BIMESTRE siguiente a su generación.
3. No se podrán permutar posteriormente a su concesión.
4. No se podrá conceder más de uno diario, teniendo preferencia la solicitud que primero se presente. Los domingos se concederán un mínimo de DOS (2) que podrán ampliarse hasta TRES (3) siempre que la cobertura del servicio quede garantizada.

Obligatoriedad de las horas extraordinarias estructurales.

Serán obligatorias las horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar siniestros y, las estructurales por razón de daños extraordinarios y urgentes y por terminación de un recorrido.

Toma y Deje.

La jornada de trabajo de los conductores/as-perceptores/as comenzará a la hora asignada según cuadrante de servicios y en la piqueta correspondiente. En todos los turnos, la toma y deje del vehículo queda incluida dentro del plus especial del mismo nombre establecido en este Convenio Colectivo.

Los conductores/as-perceptores/as de los turnos que comiencen en cocheras habrán de presentarse a recoger la guagua con la antelación necesaria para garantizar la puntual salida del vehículo de piqueras, al menos DIEZ (10) MINUTOS antes sobre el horario establecido en el cuadrante de servicios y/o chivata.

Los turnos que comiencen en piqueras computarán su jornada desde el momento en que reciban la documentación del servicio, en todo caso DIEZ (10) MINUTOS antes de la hora que tengan asignada de comienzo según cuadrante.

Los turnos que comiencen y terminen en Cocheras el tiempo de deje se computará como trabajo efectivo.

En todos los turnos se garantiza la doble puntualidad.

Tiempo de asistencia juicios derivados de accidentes de tráfico.

La asistencia a juicio derivada de accidentes de tráfico, agresiones, actos vandálicos o cualquier otra relacionada con el desarrollo de las labores propias del puesto de trabajo acaecidas durante la prestación del servicio es obligatoria para el conductor/a-perceptor/a, cuya citación se le hará llegar bien directamente por el juzgado o mediante comunicación interna de la empresa. Cuando la asistencia a juicio derivada de los hechos antes descritos coincidiera fuera de la jornada laboral del trabajador/a, la empresa procederá a abonarle el tiempo de asistencia a los mismos (previa justificación) y en cualquier caso un mínimo de tres horas extras pagaderas al final del siguiente mes de asistencia al juicio.

## SECCIÓN 2ª. RÉGIMEN DE TURNOS.

### Artículo 29º. Régimen de turnos.

El trabajo a realizar en las áreas de Administración, Taller y Movimiento se distribuirá por turnos que garanticen los procesos productivos continuos o discontinuos de la Empresa y su asignación diaria podrá realizarse en un solo turno o en varios.

En Administración: La norma general es la adscripción del personal en turnos de mañana que podrán comenzar a partir de las 07:30 horas. No obstante, por necesidades técnicas, económicas, organizativas o productivas se distribuirá el personal en otros turnos que podrán ser partidos que cubran horario de mañana y/o de tarde, con criterios de igualdad y rotación, siempre que organizativamente sea posible y que la duración de los mismos lo permita.

El personal de recaudación y liquidación realizarán sus tareas distribuidos en los turnos continuos o partidos precisos para recoger la recaudación de los conductores/as-perceptores, recuento de numerario, disposición de moneda fraccionaria para cambio y liquidación

En Movimiento: Los horarios de los turnos continuos o partidos comenzarán según establezca el cuadrante de servicio.

Los turnos serán de duración quincenal (dos semanas) y en cada turno se asignará el número de trabajadores que se precisen según las funciones y necesidades de la producción; pero para la distribución entre ellos se aplicará el principio de igualdad y rotación siempre que organizativamente sea posible y que la duración de los servicios lo permita. El turno en que esté cada trabajador vendrá indicado en el cuadrante.

Asimismo se establece como límites a la jornada programada en cuadrante las siguientes horas de finalización en carretera:

- TURNO DE MAÑANA: Finaliza a las 15:15 horas.

Dicha hora de finalización podrá ampliarse hasta las 15:45 horas en un 15% de lunes a sábado y en un 10 % los domingos y festivos.

Para el cálculo de los porcentajes se incluirán la totalidad de los servicios diarios, excluyéndose los servicios especiales y refuerzos del total de los servicios programados.

La hora de inicio será a partir de las 05:00 horas salvo si por razones de servicio tiene que empezar antes; para este supuesto se necesitará la previa consideración y aprobación por parte de la Comisión Paritaria.

- TURNO DE TARDE: Finaliza a las 23:15 horas.

Dicha hora de finalización podrá ampliarse hasta las 23:30 horas en un 15% de lunes a sábado y en un 10 % los domingos y festivos.

Para el cálculo de los porcentajes se incluirán la totalidad de los servicios diarios, excluyéndose los servicios especiales y refuerzos del total de los servicios programados.

- TURNO DE LA MEDIANOCHE: Hasta las 03:00 horas.

- TURNO DE NOCHE: Hasta las 07:00 horas.

En Taller: Los turnos cubrirán la mañana, tarde y noche, todos los días de la semana. La Empresa asignará los distintos turnos al personal en función de sus necesidades organizativas y conforme al principio de igualdad y rotación entre estos, siempre que organizativamente sea posible y que la duración de los servicios lo permita.

Se publicará en el mes de Diciembre de cada año el cuadro anual programado con las asignaciones del personal a los turnos, rotación de los mismos y el período de vacaciones. Si por algún motivo sobrevenido o incidencia que produzca la falta de personal en algún grupo, en donde la Empresa tuviese que hacer alguna variación sobre el personal inicialmente asignado a un turno, se publicará un nuevo cuadro con los cambios precisos para garantizar la cobertura del servicio.

Para el 2013, se cubrirán las 24 horas de acuerdo a las siguientes franjas horarias:

- TURNO DE MAÑANA: de 4:00 a 11:30 horas, de 5:00 a 12:30 horas y de 6:00 a 13:30 horas.
- TURNO DE TARDE: De 13:30 a 21:00 horas.
- TURNO DE NOCHE: De 20:30 a 04:00 horas.

Los fines de semana y festivos se realizarán rotativamente conforme a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo y serán atendidos por TURNOS DE GUARDIA que cubrirán el horario desde las 08:00 a 15:30 y de 14:00 a 21:30 horas.

Turnos partidos.

Los turnos partidos se establecerán para atender las necesidades de la demanda o para corregir el exceso de oferta en horarios, días o épocas del año que se determinen por la Empresa y no afectarán a más del 15% de los servicios de movimiento y del 15% de la plantilla de Administración. El marco horario para el establecimiento de turno partido será dentro de un margen de ONCE (11) HORAS.

Relevos.

Es el personal dedicado a la sustitución que por descansos se produce entre el personal de servicio.

Permutas:

Las permutas se realizarán una vez que la empresa cierre la última planificación y, una vez, que estén asignadas las vacaciones partidas.

Las permutas que se realicen cuando uno de los interesados esté en período vacacional tendrán una duración mínima de una semana.

El trabajador/a sustituto queda obligado a realizar el servicio del sustituido con todas sus características. A cada trabajador/a permutado/a se le computarán las horas efectivamente trabajadas así como todas las especificaciones recogidas en el apartado sobre jornada.

En cualquier caso, todas las permutas deben cumplir:

1. Los plazos para su gestión (recepción y validación) al objeto de realizar el correcto cálculo de cuadrantes, chivatas y/o prestación de servicios.
2. Las prescripciones legales de jornada, el régimen de descansos y de prevención de riesgos laborales.



3. Para una misma fecha y conductor/a-perceptor/a se podrán realizar hasta un número máximo de TRES permutas, en la que se vea implicado el conductor/a

En cuanto a las PERMUTAS QUINCENALES:

1. Cuando dos conductores/as-perceptor/as hagan una PERMUTA QUINCENAL, pueden volver a realizar permutas diarias de descanso.

2. Las permutas quincenales de SERVICIO ENTRE CONDUCTORES/AS DEL MISMO TURNO, no conllevará el intercambio de los descansos. Cada conductor/a conservará sus descansos originales en el servicio permutado a todos los efectos

3. Las permutas quincenales de SERVICIO ENTRE CONDUCTORES/AS DE DISTINTO TURNO, SÍ conllevarán el intercambio de los días de descanso. Ambos conductores podrán volver a realizar permutas diarias de descanso, como se recoge en el punto 1.

En cuanto a las PERMUTAS DE VACACIONES:

1. Tras una permuta de vacaciones entre dos conductores/as-perceptor/as se podrá realizar la permuta quincenal, tanto de servicio como de servicio y turno, como se recogen en los puntos 1,2 y 3 del apartado de PERMUTAS QUINCENALES.

Tras una permuta de vacaciones sólo se podrá realizar UNA permuta de descanso de una semana que deberá ser devuelta en el plazo máximo de DOS MESES.

En cuanto a las PERMUTAS DE DESCANSO:

1. Cuando dos conductores/as-perceptor/as hacen una permuta de descanso, cada conductor/a asume las características del otro.

2. Deben determinar la fecha de pago sin que esta pueda sufrir alteración alguna con el mismo conductor/a o con terceros.

3. En las semanas donde hubieran permutas de descanso no podrán realizarse con posterioridad permutas quincenales o de vacaciones.

Asimismo será posible los cambios de patrón anual en los plazos programados para ello, debiendo cada empleado/a asumir el total de condiciones del otro (turno, días de descanso, vacaciones, etc.).

Corretornos

Al personal de movimiento se le podrá alterar el turno o día de descanso asignado a los trabajadores/as, para sustituir las ausencias por vacaciones, descansos, enfermedad, licencias, crédito sindical, etc., que no pudieran cubrirse con normalidad, bastando con que sea comunicado al trabajador con al menos VEINTICUATRO HORAS (24 HORAS) de antelación, excepto en los cambios de descanso que se hará con CUARENTA Y OCHO HORAS (48 HORAS).

Estarán sujetos a este sistema hasta el 12% de la plantilla de conductores-perceptores y se cubrirán con personal de nueva contratación, que devengarán el plus de corretornos transcurridos tres meses desde su contratación, los cuales irán sustituyendo a los que actualmente están adscritos al mismo.

Los trabajadores afectados por el régimen de corretornos pasarán al régimen de quincena mañana/tarde, sin tener que esperar a que los trabajadores de nueva incorporación pasaran a ser fijos de plantilla, bajo las siguientes condiciones:

1ª. Es preciso que los conductores de nueva incorporación hayan superado el periodo de tres meses de prueba y, en caso de estar contratado con dedicación a tiempo parcial del 60%, que estos hayan pasado a un contrato con dedicación a tiempo completo.

2ª. Tanto el trabajador que entra como el que sale del régimen de corretornos estarán sujetos a los cambios en los días de descansos, turnos y vacaciones que fueren precisos para reequilibrar los grupos. Adicionalmente, quedan anuladas las permutas que tuvieren reconocidas, teniendo que solicitarlas nuevamente con arreglo a las nuevas condiciones resultantes.

3ª. Mantenimiento del número de trabajadores en régimen de corretornos de forma que si alguno de los trabajadores temporales deja de pertenecer a la plantilla de forma definitiva o superior a un año, el último conductor/a- perceptor/a que pasó al régimen general, reingresará en el de corretornos.

Para el cupo de la plantilla de movimiento en régimen de corretornos se dará preferencia a la opción voluntaria y, si no se cubriera, será de aplicación al personal fijo de menor antigüedad.

#### Retén de carretera.

Para cubrir los imprevistos diarios para la efectiva prestación del servicio o que estando previstos no pudiera cubrirse el mismo, se nombrará personal de retén de carretera cuya jornada se ajustará a lo establecido en el convenio colectivo, velando el Mando Intermedio de Movimiento por su cumplimiento.

En el supuesto de que el retén de carretera pase a ser refuerzo, la duración de la jornada será la señalada en el nombramiento.

En cualquier caso la hora de comienzo del servicio será la establecida en el nombramiento del servicio.

#### Servicios especiales.

Los servicios especiales que establezca la empresa, se asignarán en primer lugar a los voluntarios, pero si no los hubiera o no cubriera la totalidad de los previstos, habrán de ser cubiertos por la plantilla de trabajadores/as en régimen de rotación, dadas las características de servicio público esencial siempre asegurando que se cumplan todas prescripciones legales de jornada y de prevención de riesgos laborales.

En particular, todos los servicios realizados en horario nocturno el día 31 de Diciembre, devengarán el plus de nocturnidad a razón del 80% de su base actual.

#### Servicios 24 y 31 de diciembre de medianoche y noche.

Las últimas salidas de los servicios de tarde de dichos días no deberán comenzar más tarde de las 21:30 horas. Asimismo para evitar la carga de la coincidencia de tener que trabajar ambos días, en el seno de la Comisión Paritaria se podrá establecer una asignación especial de forma que a ningún conductor/a-perceptor/a de la medianoche y noche tenga que trabajar ambos días en el mismo año, permitiéndose al efecto del logro de este objetivo las modificaciones que dicha Comisión considere necesaria del actual marco normativo del Convenio.

### SECCIÓN 3ª. DESCANSOS.

#### Artículo 30º. Descansos.

Durante la jornada.

En las jornadas entre cinco y seis horas los trabajadores/as podrán disfrutar de un tiempo máximo de DIEZ (10) minutos para permitir una restauración.

En las jornadas superiores a SEIS (6) horas continuas, los trabajadores/as tienen derecho a un descanso de QUINCE (15) minutos considerado como de trabajo efectivo, que se disfrutará dentro de las primeras cuatro horas, salvo circunstancias excepcionales. En los turnos partidos se disfrutará de CINCO (5) minutos de descanso sólo en el tramo de mayor duración.

En todo caso para disfrutar de este tiempo es necesario contar con el permiso expreso del superior jerárquico.

En el turno partido disfrutarán, como mínimo, de un descanso de una hora entre el primer deje y la segunda toma.

Entre jornadas.

Entre jornada y jornada mediará un descanso de al menos doce horas, excepto por razones estructurales en el día en que se produzca el cambio de turno.

A los conductores/as- perceptores/as de la medianoche, no se les señalará turno de noche en la víspera del día de descanso.

Semanal.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos de disfrute que, por regla general, será en sábado y domingo, excepto el personal adscrito a turnos.

Descanso semanal personal de movimiento.

Las categorías de descanso son: lunes-martes, martes-miércoles, miércoles-jueves, jueves-viernes, viernes-sábado, lunes-domingo y sábado-domingo.

La rotación de descansos en fines de semana es cada cuatro semanas. No obstante, a fin de compensar el número de sábados y domingos entre toda la plantilla, las últimas semanas del año, cambiará el régimen cada dos semanas.

Cada año los conductores/as que empiecen descansando en sábado-domingo, el año siguiente, empezarán descansando en categoría de entresemana. Los que empiecen descansando un año en categoría entre semana, al año siguiente, empezarán descansando en sábado-domingo.

A excepción de la categoría de sábado-domingo, cada cambio de descanso, se equidistribuirán, en lo posible, entre todos los trabajadores rotándolas durante todo el año, según el sistema establecido.

Por motivos organizativos, técnicos, económicos o productivos uno de los días de descanso semanal podrá acumularse a los días de descanso semanal para su disfrute en un período máximo de cuatro semanas.

Anual:

- Festivos.

Los trabajadores disfrutarán de descanso en los catorce (14) festivos oficiales y quienes por razones de servicio no pudieran disfrutarlos, serán compensados en metálico como horas extraordinarias. La coincidencia de festivos con días de descanso durante las vacaciones no dará lugar a compensación alguna.

- Vacaciones.

Los trabajadores tienen derecho a un período de vacaciones de TREINTA Y CINCO (35) DIAS NATURALES al año, que prescribirá al 31 de diciembre de cada año natural.

En el primer año o en ciclos de trabajo inferiores a un año las vacaciones serán proporcionales al tiempo trabajado. En el caso de cese o suspensión de la relación laboral, se descontará de la liquidación la parte proporcional del exceso de vacaciones disfrutadas.

Cada año en el mes de octubre se publicará el calendario de las vacaciones del siguiente año, los trabajadores dispondrán de una semana para sugerir cambios o formular reclamaciones, que deberán ser obligatoriamente contestadas por la Empresa, y en el mes de diciembre se publicará de nuevo con las modificaciones que se hayan establecido.

Para la asignación de su disfrute el personal de carretera seguirá el ritmo actual, saltando de forma automática de tres en tres turnos.

La Empresa podrá establecer el mes de Diciembre como inhábil para las vacaciones.

Una vez asignado el periodo o periodo de vacaciones, tanto la enfermedad coetánea como la previa significará asignar un periodo de disfrute distinto en atención a las posibilidades organizativas de la empresa.

Para el personal de Taller la asignación de su disfrute garantizará tener cubiertos los turnos necesarios para la efectiva realización de las tareas de Taller

- Vacaciones partidas del personal conductor perceptor.

Se permite fraccionar las vacaciones anuales en dos periodos uno de cuatro semanas, las cuatro primeras o últimas del grupo anual, y otro de una semana dentro del período definido cada año para la temporada de verano.

Para los conductores/as adscritos a los turnos de la medianoche y noche se ofertará un cupo para las vacaciones partidas de UNO para el grupo de medianoche y UNO para el grupo de la noche.

Anualmente, la empresa planificará en función de la demanda el nivel de servicio para la temporada de verano y establecerá el período en el que la misma entrará en vigor.

El número de conductores con dicho fraccionamiento no excederá en cada período de la reducción de servicios establecida cada año para la temporada de verano. En caso de que la reducción de servicios durante la temporada de verano no fuera regular se tomará la reducción menor. De año en año los conductores no podrán volver a fraccionar sus vacaciones mientras hayan solicitudes de conductores/as que deseen fraccionar sus vacaciones y no lo hayan hecho nunca años atrás.

Si los grupos de vacaciones están equilibrados se aplicaría dicha proporcionalidad a cada grupo, menos los grupos 6,7 y 8, cuya fecha de inicio estará comprendida entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, con independencia del personal que, en cada momento, esté asignado a cada uno de estos tres grupos; para así

determinar el número exacto de conductores/as-perceptores/as que definirán los diferentes grupos de vacaciones partidas en verano, cuya duración será de una semana. Dichos conductores favorecidos inicialmente no podrán entrar en el proceso de adjudicación hasta que todos los miembros de dicho grupo hayan disfrutado del mismo derecho.

El proceso de adjudicación se establecerá atendiendo inicialmente a aquellos trabajadores/as que tengan mayor antigüedad efectiva (que no fecha de alta) en la Empresa.

- Vacaciones de nuevos conductores/as contratados durante su primer año o conductores/as con vacaciones pendientes de disfrutar de ejercicios anteriores por haber estado en situación de incapacidad temporal.

Para los nuevos contratados en su primer año y los que tienen vacaciones pendientes de disfrutar de ejercicios anteriores por haber estado en situación de incapacidad temporal, la empresa podrá fraccionar las vacaciones en dos periodos, donde el trabajador/a podrá elegir al menos uno de los periodos.

Lo que se demanda solo afecta a los conductores/as de nueva contratación durante su primer año y a los conductores/as que en el año en curso además de sus cinco semanas de vacaciones planificadas para ese año, están pendientes de disfrutar las vacaciones del año anterior que no disfrutaron por estar en situación de IT, no afectando a nadie más.

En concreto lo que se plantea es que esas vacaciones no sean totalmente consecutivas sino que se puedan fraccionar en dos periodos con objeto de que el disfrute de dichas semanas no produzca faltas o excesos de disponibilidad de conductores en determinados momentos del año, lo que se podría solucionar aprovechando que con el actual sistema de vacaciones partidas, los conductores que tienen alguna semana de vacaciones partidas en verano, dejan vacante en su periodo original de vacaciones una semana tanto en la primeras o en la última semana de su grupo, semanas consecutivas que la empresa podría utilizar para ir satisfaciendo las vacaciones pendientes de los dos grupos de trabajadores mencionados, los nuevos contratados en su primer año y los que tienen pendientes vacaciones del año anterior y solo para la asignación de sus vacaciones pendientes

- Equidistribución de grupos de descanso semanal, vacaciones y turnos.

Cuando por razones de jubilaciones, excedencias, nuevas contrataciones, cambios de correturnos a régimen convencional, así como por otras análogas circunstancias; se produzcan desequilibrios entre los distintos grupos entendiéndose que los mismos serán mínimos y que prioritariamente, han de ser equilibrados desde la programación de la empresa en los casos de nuevas contrataciones y cambios de correturnos al régimen convencional, las distintas propiedades del conductor relativas a su turno, descanso semanal y vacaciones podrán ser modificadas a los efectos de equilibrar el mismo número de conductores/as adscritos en cada uno de estos grupos.

A estos efectos, anualmente la empresa comunicará los cambios a los conductores/as-perceptores/as afectados, así como al Comité de Empresa. Para el caso que se tenga que aplicar esta norma por “análogas circunstancias” necesitará la previa consideración y aprobación por parte de la Comisión Paritaria.

#### SECCIÓN 4ª. LICENCIAS Y PERMISOS.

##### Artículo 31º. Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse con derecho a remuneración, por los siguientes motivos:

a) QUINCE (15) DIAS NATURALES en caso de matrimonio.

b) Por nacimiento o adopción de hijos, conforme establezca la legislación vigente en cada momento.

c) TRES (3) DÍAS NATURALES por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, así como en los demás casos establecidos por la legislación vigente. DOS (2) DÍAS en caso de enfermedad grave o fallecimiento de los restantes parientes hasta segundo grado de consanguinidad (hermanos y abuelos) o afinidad (abuelos y cuñados). Cuando, con tal motivo, el trabajador precise hacer un desplazamiento fuera de la Isla, el plazo aumentará dos días.

d) TRES (3) DÍAS por fallecimiento de suegro/a.

e) DOS (2) DÍAS por traslado de domicilio.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con el límite y las condiciones previstas en la Ley.

g) Por el tiempo previsto en la Ley y en el presente Convenio Colectivo para la realización de actividades sindicales.

h) Asimismo, en la forma y condiciones establecidas en la Ley, los trabajadores/as podrán solicitar las modificaciones y/o reducciones de jornada por lactancia o cuidado de hijos.

i) Previo aviso y justificación, los trabajadores podrán asistir a consulta médica de los servicios públicos de la Seguridad Social, durante el tiempo imprescindible previa visita al médico de la Empresa, cuando sea posible. Si como consecuencia de la consulta médica, no se le extiende parte de baja por enfermedad, el tiempo destinado a la consulta habrá de ser compensado con tiempo de trabajo equivalente, salvo justificación del Médico de Empresa.

j) CINCO (5) DÍAS por Asuntos Propios, será necesario la solicitud por escrito alegando tal motivo con cuatro días hábiles de antelación, debiendo la Empresa acceder a ello, hasta el correspondiente máximo diario.

El número de conductores/as-perceptores/as que podrán disfrutar simultáneamente el derecho al uso de los asuntos propios es de CINCO diarios, salvo los sábados, que el límite a conceder será de DOS (2). Asimismo se ampliará el cupo de permisos diarios por asuntos propios hasta OCHO (8) en aquellos periodos anuales en los que no haya ningún grupo de vacaciones disfrutando de éstas; dicho cupo podrá limitarse los sábados de este periodo anual hasta CINCO (5) para el caso de que no se puede cubrir el servicio.

Para el resto del personal, el número máximo que podrán disfrutar simultáneamente son DOS (2) para el personal de taller, DOS (2) para el personal de administración y UNO (1) para los Mandos de Movimiento.

Se establece la compensación económica de SESENTA (60) EUROS por día de Asuntos Propios no disfrutados dentro de la anualidad natural correspondiente con independencia de la solicitud por parte del significado personal titular siempre que dentro de dicha anualidad natural no se agote el disfrute de la totalidad de dicho días.

La empresa llevará un libro para registrar las solicitudes de estas licencias.

Las anteriores licencias, habrán de ser justificadas y solicitadas con 15 días de antelación en los casos a) y e), con 72 horas de antelación para el caso g), salvo excepciones, con 4 días de antelación para el caso j), y con 24 horas para los demás casos, salvo la letra c).

Por motivos excepcionales, se concederá, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan, un único permiso anual de DIEZ (10) DÍAS como máximo sin retribución. Será necesario solicitarlo con, al menos, QUINCE (15) DÍAS de antelación.

A estas licencias y permisos retribuidos en el presente artículo 31 del convenio colectivo no se le realizarán descuentos sobre conceptos extrasalariales ni salariales.

#### SECCIÓN 5ª. SUSPENSIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.

Artículo 32º. Suspensión del carnet de conducir.

En los casos de suspensión temporal o definitiva del carné de conducir en virtud de Resoluciones administrativas o judiciales de carácter sancionador respecto a los trabajadores que lo utilicen en sus prestaciones laborales, por incidente con motivo o con causa en el trabajo y concurriendo informe exculpatorio pericial, la Empresa le ofrecerá un trabajo alternativo. En estos casos el trabajador percibirá las retribuciones propias de su nivel menos los complementos de toma y deje y el quebranto de moneda.

En el supuesto de suspensión temporal o definitiva por motivo ajeno al trabajo, la empresa si no fuera posible obtener la suspensión contractual con derecho a percepción de prestaciones, les reconocerá las mismas garantías de protección si no ha intervenido temeridad con arreglo a un informe pericial. En estos casos los trabajadores privados del carné de conducir realizarán los cursos para recuperación del carné.

#### CAPÍTULO 7º. SALARIOS Y PERCEPCIONES NO SALARIALES.

##### SECCIÓN 1ª. SALARIOS.

Artículo 33º. Conceptos Salariales.

Salario base.

El salario base retribuye el trabajo asignado a cada grupo profesional y nivel en función de la jornada máxima ordinaria anual pactada.

Complementos.

Los complementos salariales son los pluses que, añadidos al salario base, retribuyen las especiales características de los puestos de trabajo, la mayor calidad y mejor cantidad de trabajo, o las condiciones personales del trabajador.

Son complementos personales los de antigüedad, asistencia, el complemento personal y los que primen la productividad. Son complementos del puesto de trabajo el plus de destino, la nocturnidad, el de corretornos, el de toma y deje y los de turnicidad. Solo serán consolidables los complementos que expresamente así se pacte por este Convenio Colectivo.

- Antigüedad. La permanencia en la Empresa se retribuye mediante este plus de carácter consolidable que se devengará en los dos primeros bienios y cuatrienios siguientes en función del nivel del trabajador/a. Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios, cada uno del 5%, y del 10% por cada cuatrienio del salario base o, de ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), se calculará sobre este último. Ningún trabajador podrá percibir por este concepto una cantidad superior al 60% del salario base de su nivel o, en su caso, del S.M.I.

• Destino. Todos los trabajadores percibirán un plus de destino no consolidable en función del nivel en la cuantía señalada en el Anexo al Convenio Colectivo.

• Asistencia. Todos los trabajadores percibirán un plus no consolidable por asistencia al trabajo en función del nivel a percibir en DOCE (12) MENSUALIDADES por el importe señalado en el anexo del convenio Colectivo.

Este plus no se percibirá en las pagas extraordinarias de junio, septiembre y diciembre.

En las ausencias al trabajo, se descontará, la parte proporcional que resulte de dicha ausencia.

Solo se descontará por falta justificada al trabajo, la parte proporcional que resulte de los días de ausencia.

• Plus de Reducción Absentismo (Plus Absentismo). Por importe de TREINTA (30) euros brutos mensuales. Tienen derecho a este plus quienes durante cada mes natural no hayan perdido ningún día de trabajo por causa de Incapacidad Temporal derivada de contingencia común, profesional, parte asistencia médica (P10) y por falta de asistencia al trabajo no justificada. El abono se realizará en la nómina del mes siguiente.

Este Plus no se percibirá en las pagas extraordinarias de junio, septiembre y diciembre.

• Incentivo Reducción del Absentismo.

Para los años 2017, 2018 y 2019, se establecerá un complemento adicional a la productividad, vinculado al índice de absentismo de Incapacidad temporal (contingencias comunes y profesionales) obtenido en cada uno de dichos años, estableciéndose para los mismos un incremento del 1% de la masa salarial en caso de que dicho porcentaje de IT esté por debajo del 5%, o de un 0.5% de la masa salarial, en el supuesto de que dicho porcentaje este por debajo del 6%.

Dichos incrementos se distribuirán linealmente entre todos los trabajadores/as y se abonará en una nómina con el concepto específico y proporcional al tiempo trabajado.

• Plus dominical.

Se establece un plus de QUINCE (15) EUROS brutos por trabajo efectivo en domingo.

• Nocturnidad. El personal que trabaje entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirá un plus no consolidable de nocturnidad correspondiente a las horas que efectivamente se comprendan y se trabajen en dicho periodo, en función de la categoría y por el importe fijado en el Anexo del Convenio Colectivo.

• Toma y Deje. Este plus abona el tiempo que diariamente los conductores/as-perceptores/as están obligados a destinar a las tareas de toma y deje de la guagua y que no computan ni como horas extraordinarias ni como hora ordinaria de trabajo. Este plus es de carácter no consolidable, se percibirá por el importe señalado en la Tabla Salarial.

• Plus de Turnicidad. Los trabajadores de movimiento y administración que realicen turnos partidos percibirán en compensación este plus no consolidable de abono mensual y, en proporción a los días en que se realice el turno partido, en el importe señalado en el Anexo al Convenio Colectivo. En este plus estará incluido el segundo toma y deje que se produce en la asignación de turnos partidos.

• Día Doble: La retribución del día festivo coincidente con el disfrute de un descanso habitual, se abonará como salario doble de un día. Se incluirá el concepto de antigüedad para la determinación de esta cantidad.

• Horas extraordinarias: El exceso de horas extras en cómputo BIMESTRAL será abonado en el mes natural siguiente a dicho periodo. El precio de la hora extra será el 175% de la hora ordinaria, pero no se tendrá en cuenta ni la antigüedad del trabajador ni las pagas de vencimiento superior al mes.



• Corretorno: Se percibirá por el personal en régimen de corretornos y su importe es el señalado en el Anexo Conceptos Retributivos de convenio colectivo. Este plus es de carácter no consolidable.

Los conductores del turno de noche, a los que la Empresa señale servicio de tarde, percibirán la parte proporcional de este plus por día efectivamente realizado

Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tienen derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias al año, a percibir entre los días 15 a 20 de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias de junio, septiembre y diciembre será el equivalente al salario base más antigüedad, plus de destino, toma y deje y complemento personal que vinieran percibiendo, excluyendo plus de asistencia, plus de absentismo y los que primen la productividad.

El importe de la paga extraordinaria de marzo consistirá en el 10% de las retribuciones brutas del año anterior, incluyendo el importe de la bolsa de vacaciones; pero excluyendo los pagos delegados, el quebranto de moneda y el importe de la paga extra de marzo.

Bolsa de Vacaciones.

A partir del 2017, en la nómina correspondiente al mes anterior al disfrute de las vacaciones los trabajadores/as percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado en el año natural un plus denominado bolsa de vacaciones por el importe señalado en el Anexo II Conceptos Retributivos Convenio Colectivo.

Incapacidad Temporal derivada de contingencia de accidentes de trabajo.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de la contingencia de accidente de trabajo se completará las prestaciones percibidas por el trabajador/a con una mejora voluntaria hasta completar el 100% del salario en la fecha del hecho causante.

## SECCIÓN 2ª. TABLA SALARIAL

Artículo 34º. Tabla Salarial.

El salario base y los complementos salariales están reflejados en una relación por grupos y niveles en el Anexo adjunto al presente texto formando parte integrante del Convenio Colectivo.

También se relacionará mediante Anexo los restantes conceptos económicos que abona la Empresa regularmente (incluidas las percepciones no salariales), como el precio pactado del valor de la hora extraordinaria, la hora nocturna, la antigüedad, la bolsa de vacaciones, el quebranto de moneda, etc.

## SECCIÓN 3ª. REVISIÓN SALARIAL.

Artículo 35º. Revisión salarial

Para el 2016, el incremento salarial será del 1% de la masa salarial del año anterior que quedará repartida de forma lineal entre todos los trabajadores/as de la empresa. La cantidad resultante se incrementará en el sueldo base de cada empleado/a.

Para los años 2017, 2018 y 2019 el incremento salarial será de un 2% de la masa salarial del año anterior. El incremento para estos años será distribuido de igual forma que en el año 2016. Con el límite del incremento aprobado por el Ayuntamiento de LPGC para sus trabajadores/as para dichos años. En todo caso, si el

Ayuntamiento aprobara incrementos inferiores al 1%, la empresa aplicaría al menos el 1% para cada uno de dichos años. Asimismo si el incremento fuese igual o superior al 3% se aplicará el 3%.

En todo caso se estará sometido a las limitaciones que para la presente materia puedan venir establecidas en los P.G.E. (Presupuestos Generales del Estado) para cada año.

#### SECCIÓN 4ª. PAGO DEL SALARIO.

##### Artículo 36º. Pago del salario.

A través de la nómina, de periodicidad mensual, se retribuye el salario base y restantes conceptos salariales o no de cálculo automático devengados en el propio mes y los restantes se retribuirán como máximo vencidos dos meses de su verificación.

El pago de los salarios se realizará a través de transferencia bancaria y en la cuenta corriente que designe el trabajador; la fecha de su abono coincidirá con el fin de mes.

Durante los días 14, 15, 16 y 17 de cada mes los trabajadores/as podrán gestionar anticipos por cuenta del sueldo de dicho mes a través de entidades bancarias con las que la Empresa tenga concertado este servicio y hasta el importe máximo que se pacte y así se haga constar en el Anexo Conceptos Retributivos convenio colectivo.

#### SECCIÓN 5ª. PERCEPCIONES NO SALARIALES.

##### Artículo 37º. Percepciones no salariales.

##### Quebranto de moneda.

Los trabajadores/as que, por razón de sus funciones, tengan a su cargo el uso, depósito, custodia, entrega y liquidación de dinero procedente de la recaudación de la Empresa, tienen derecho al percibo de un quebranto de moneda no consolidable por el importe que se señale en el Anexo correspondiente a percibir en DOCE (12) MESES.

La Empresa reintegrará a los conductores-perceptores las cantidades de exceso de liquidación debida a errores mecánico del sistema de liquidación. También se devolverá en el supuesto de error humano, salvo casos considerados excesivamente abusivos por la cuantía o reiteración. Se aceptan hasta cuatro repeticiones; en caso de superarse se iniciará una investigación que se discutirá con los representantes de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria, si la cuantía del exceso de cada liquidación fuese inferior a QUINCE (15) CENTIMOS de euro no procederá devolución alguna. El trabajador realizará la reclamación en el plazo de los siete días siguientes a la existencia del error.

##### Indemnizaciones:

La Empresa indemnizará el fallecimiento del personal en activo por importe de SEIS MIL DIEZ EUROS CON DOCE CÉNTIMOS DE EURO (6.010,12 EUROS) por persona, que abonará al beneficiario que designe el trabajador, en su defecto, a la persona que legalmente le corresponda.

Asimismo, la Empresa abonará el mismo importe de SEIS MIL DIEZ EUROS CON DOCE CÉNTIMOS DE EURO (6.010,12 EUROS) como mejora de la prestación de incapacidad temporal, al trabajador que después de este proceso haya sido declarado por resolución administrativa o judicial en incapacidad permanente total o absoluta.

Al personal de 65 años o menos que cese en la empresa por jubilación (y se jubile) se le concederá una indemnización por cese de CUATRO MIL QUINIENTOS SIETE EUROS CON CINCUENTA Y NUEVE CÉNTIMOS DE EURO (4.507,59 EUROS).

Gastos renovación carnet de conducir de la clase “D”.

Para el personal que necesariamente utilice el carnet de conducir de la clase “D” como herramienta de trabajo, será por cuenta de la empresa los gastos de las tasas de tráfico y psicotécnico derivados de su renovación.

#### SECCIÓN 6ª. DEPÓSITO PARA EL CAMBIO.

Artículo 38º. Depósito para el cambio.

Los conductores-perceptores que ingresen en la Empresa percibirán en concepto de depósito para cambio, la cantidad que se haga figurar en el Anexo del Convenio que serán descontadas de la liquidación si causan baja o, de la nómina si cambian de destino. En virtud de este depósito, los conductores-perceptores están obligados a disponer diariamente de dicha cantidad, cuyo cambio en moneda fraccionaria será facilitado por la Empresa, por los medios a su alcance.

#### CAPÍTULO 8º. UNIFORMIDAD

##### SECCIÓN 1ª. UNIFORMIDAD

Artículo 39º. Uniformidad

La uniformidad exigida en la Empresa, será la reglamentaria que la Empresa disponga, entregándose en los plazos que a continuación se relacionan para cada grupo.

Asimismo, se considerará prenda del uniforme y, por tanto, de uso obligatorio, la chapa de identificación de los conductores perceptores, de los mandos intermedios, o de cualquier otra categoría que en su momento se determine, debiendo llevarla siempre trabada en el uniforme en lugar visible.

Conductores-perceptores y Personal Auxiliar

(Vendedores, recaudadores, ordenanzas, telefonistas)

Para hombres:

Cada dos años:	Cada cuatro años:
----------------	-------------------

Camisas: 4	Chamarra 1
------------	------------

Pantalones: 3

Jerseys: 1

Para mujeres.

Cada dos años:	Cada cuatro años:
----------------	-------------------

Faldas o pantalón: 2	Chaqueta: 1
----------------------	-------------

Blusas: 4

Pañuelo: 1

Rebeca: 1

Mandos de Movimiento.

Cada dos años:

Cada cuatro años:

Camisas: 4

Chaqueta: 1

Pantalones: 3

Chubasquero: 1

Jerseys: 1

Corbata: 1

Pasa corbatas: 1

Taller:

Cada año:

Cada dos años:

A elegir entre:

6 Camisas y

Chamarra: 1.

6 Pantalones, ó 6 monos.

2 pares de botas ó 2 pares de zapatos.

1 gorro.

Al personal que trabaje en el patio: 1 chubasquero cada dos años.

Al cesar o suspender la relación laboral por período superior a un año se reintegrará a la empresa la última uniformidad o la compensará según su valor de adquisición.

## CAPÍTULO 9º. RÉGIMEN SANCIONADOR

### SECCIÓN 1ª. FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 40º. Faltas y Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad disciplinaria por incumplimientos laborales de sus trabajadores, adoptando, en su ejercicio, las resoluciones que en Derecho correspondan.

Todas las medidas disciplinarias que adopte la Empresa son revisables en vía Jurisdiccional Social por el trabajador o sus representantes legales.

Se considerará falta toda acción u omisión que implique negligencia o descuido de los deberes laborales y para ser sancionables habrán de estar previamente tipificadas en la Ley o disposiciones reglamentarias que la desarrollen, especialmente las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas graves y muy graves del Código de Circulación y en el Convenio Colectivo.

Las faltas atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1º. Faltas Leves.

a) Una ausencia injustificada en el período de un mes.

b) Una falta de puntualidad en el período de un mes, pero si además afectase a la regularidad del servicio de que se trate se podrá imponer como leve en grado máximo.

c) Acudir al trabajo con aspecto físico que indique abandono de las mínimas normas de higiene personal o con la uniformidad incompleta, sucia o rota, así como portando prendas no autorizadas.

d) No cumplimentar en forma y en plazo razonable los cuestionarios o comunicaciones que se reciban de la Empresa, así como la demora en la entrega de fotos o en la devolución de la uniformidad, de documentos u otros bienes entregados por la Empresa en depósito al trabajador; sin perjuicio de los supuestos regulados como constitutivos de falta grave o muy grave.

e) Negarse a acusar recibo de las notificaciones y comunicaciones que le envíe la Empresa.

f) Desatender y/o desobedecer las instrucciones que se reciba de la Empresa con constancia fehaciente, independientemente de que el medio utilizado sea las circulares publicadas en los tablones de anuncios, escritas, verbales, por la emisora, por vía informática, telemática u otras.

g) No comunicar a la Empresa el domicilio y el teléfono de contacto, así como los cambios de estos datos.

h) La incorrección con los clientes cuando no exista falta de consideración o grosería en el lenguaje.

i) Las de policía y cualesquiera otras de análoga condición.

2º. Faltas Graves:

a) La ausencia injustificada al trabajo dos veces en el plazo de un mes.

b) La reiteración en falta de puntualidad en el plazo de un mes que afecten a la regularidad y/o programación de los servicios de la Empresa.

c) La alegación de causa falsa para la obtención de una licencia.

d) Las discusiones violentas en el servicio con clientes o con empleados de la Empresa.

e) No informar a la Empresa del vencimiento, de la suspensión o de la caducidad del carnet especial de conductor de guagua.

f) El incumplimiento de las normas de la Empresa en relación con el puesto de trabajo y la desobediencia a las órdenes regulares de sus superiores que no afecten a la seguridad de la circulación, incluidas las órdenes relativas al uso de las hojas de ruta -salvo error simple-, canceladoras, expendedoras, liquidación, billeteaje y otras análogas. Especialmente, el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral de rango legal y reglamentario en el cumplimiento del deber que atañe a la Empresa de preservar la salud de los trabajadores.

g) No avisar en los supuestos de ausencia justificada con al menos cinco días de antelación cuando se trate de la asistencia a juicio como demandante y en el plazo de tres días al haber sido propuesto como testigo, salvo manifiesto fraude procesal.

h) Retirarse del servicio con causa justificada sin autorización expresa de un superior cuando ello sea posible.

i) Cualesquiera otras de análoga condición.

3º. Faltas Muy Graves:

a) La ausencia injustificada al trabajo tres veces en el plazo de un mes.

b) Acudir al trabajo aún de forma ocasional bajo los efectos del alcohol o de otras sustancias tóxicas con repercusión negativa en el trabajo.

c) La agresión física, sin perjuicio del derecho a la legítima defensa.

d) El abuso de autoridad por parte de los superiores.

e) Las imprudencias o negligencias y el abandono del servicio que afecten a la seguridad o a la regularidad de la circulación.

f) La utilización por otras personas con conocimiento y tolerancia del trabajador de los billetes y pases concedidos por la Empresa a los empleados y sus familiares.

g) La apropiación de bienes o dinero ajenos al trabajador ejecutado en la misma Empresa.

h) La desobediencia a las órdenes de sus superiores que puedan comprometer la circulación.

i) La utilización indebida del material de la Empresa para fines ajenos o contraviniendo las instrucciones de sus superiores.

j) Retirarse del servicio sin causa justificada.

k) Cualesquiera otras de análoga condición.

Circunstancias modificativas de la responsabilidad.

En la imposición de sanciones se tendrá en cuenta las circunstancias concurrentes en los hechos y en la persona del trabajador.

Así, atenuarán la sanción, imponiéndose la correspondiente a un grado menor: ser la primera vez que se comete, la petición de disculpas al agraviado, el reconocimiento de los hechos y la aceptación de la sanción.

Agravarán la sanción, imponiéndose la correspondiente a un grado mayor, la comisión de los hechos en centros abiertos al público o en presencia de público y la reiteración de la misma falta dentro del plazo de un año para las muy graves, de seis meses para las graves y de tres meses para las leves.

Eximirán la sanción la prescripción de la falta.

Sanciones.

Las sanciones a imponer consistirán en:

- Por faltas Leves: en grado mínimo, amonestación escrita y constancia en el expediente personal; en grado medio, suspensión de empleo y sueldo de un día; y en grado máximo, suspensión de empleo y sueldo de dos a tres días.

- Las faltas Graves: en grado mínimo, suspensión de empleo y sueldo entre cuatro a once días; en grado medio, suspensión de empleo y sueldo de doce a diecinueve días; y en grado máximo, suspensión, de empleo y sueldo de entre veinte y treinta días.

- Las faltas Muy Graves: en grado mínimo, suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres meses, en grado medio, suspensión de empleo y sueldo entre cuatro y seis meses; en grado máximo, Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones consistentes en la suspensión de empleo y sueldo que imponga la Empresa se producirá una vez hayan quedado firmes por transcurrir el plazo legal para reclamar sin hacer uso de este derecho, o por ratificación de la medida disciplinaria en vía judicial por resolución firme.

Prescripción de las faltas.

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

Las faltas se anotarán en el expediente personal de cada trabajador, pero se anularán y no serán consideradas a ningún efecto, cuando no se incurra en una falta de la misma clase durante un período de un año por faltas muy graves, de seis meses para las faltas graves y tres meses para las faltas leves.

## SECCIÓN 2º. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 41º. Procedimiento sancionador.

Cuando la Empresa acuerde o imponga una sanción viene obligada a comunicarla por escrito al interesado, quedándose éste un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

La apertura del expediente disciplinario por falta grave o muy grave se realizará comunicando simultáneamente al trabajador y al Comité de Empresa un “pliego de cargos” donde se detallarán los hechos correspondientes. El trabajador podrá consultar con el Comité de Empresa su contenido y dispondrá de un plazo de doce (12) días naturales para formular los descargos; el plazo se comenzará a computar desde la recepción de la copia del pliego de cargos por el interesado y por el Comité, a contar desde la recepción del último notificado, y concluirá transcurrido el plazo referido se hayan formulado o no los descargos. El plazo utilizado a este fin interrumpe el transcurso de la prescripción de las faltas.

En los supuestos de imposición de faltas graves y muy graves se informará al Comité de Empresa de la propuesta de sanción que formula la Empresa. El Comité dispondrá de un plazo de cinco (5) días naturales para emitir informe sobre la propuesta, durante el que se interrumpe el transcurso de la prescripción de las faltas.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar la suspensión cautelar de empleo como medida previa por el tiempo que dure la tramitación del expediente y, sin perjuicio de la decisión final que la Empresa adopte.

En todo caso, la Empresa comunicará al trabajador la finalización del expediente y le comunicará, en su caso, los efectos de archivo, prescripción o caducidad.

En caso de despido:

Al tener conocimiento la Empresa de la comisión de una falta sancionable con despido, dará comunicación escrita al trabajador y al Comité de Empresa en los términos indicados en el presente artículo para que alegue lo que a su derecho convenga. De la comunicación y las alegaciones si las hubiere, se dará traslado al Comité de Empresa para que en el plazo de siete días naturales informe por escrito sobre la procedencia o no de la sanción.

En caso de que por Tribunales jurisdiccionales se resuelva la improcedencia de un despido, sobre el cual el Comité haya informado desfavorablemente, la Empresa, renunciando a su derecho de sustituir la readmisión por la indemnización correspondiente, vendrá obligada a readmitirle con abono de los salarios dejados de percibir.

Los plazos señalados anteriormente no computarán, a efectos de plazo legal, para recurrir a la jurisdicción laboral.

## CAPÍTULO 10°. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### SECCIÓN 1ª. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

#### Artículo 42°. Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud y está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Prevención de Riesgos.

La Empresa velará por el estricto cumplimiento de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo a disposición del personal los medios materiales de protección y de formación que le sea exigible legalmente.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por los miembros que designe cada parte en su propia representación, cuyo número y facultades serán los establecidos por la legislación vigente.

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de someterse a un examen médico de ingreso a la Empresa, así como otro de revisión anual en los términos y en la forma establecida en la normativa vigente con cargo a la Empresa. El tiempo que precise será realizado dentro de la jornada de trabajo o, si fuera preciso hacerlo fuera de ella, se compensará con idéntico tiempo de descanso a señalar tan pronto como lo permita la organización del servicio, a tal efecto, para la revisión médica anual, el primer año la mitad de la plantilla tendrá un día de permiso para realizarla y la otra mitad la realizará en su descanso correspondiente y, al año siguiente, se procederá a la inversa.

Para garantizar la mayor participación de la parte social en las materias sobre alcoholemia y drogodependencia, se facultará al Comité de Seguridad y Salud para desarrollar y fomentar la aplicación de políticas preventivas (medidas educativas y formativas para erradicar el consumo y su uso inadecuado y promocionar hábitos de vida saludables, así como modificar los factores de riesgo); asistencial (prestando apoyo para el acceso a programas de tratamiento); y reinsertiva (para favorecer la reincorporación a la actividad laboral normal siempre que resulte posible).

## CAPÍTULO 11°. ACCIÓN SINDICAL

### SECCIÓN 1ª. ACCIÓN SINDICAL

#### Artículo 43°. Acción Sindical.

La Empresa respetará el ejercicio legítimo de los derechos de representación y libertad sindical establecidos por las leyes a los trabajadores individualmente considerados, al Comité de Empresa, así como a los Sindicatos, Secciones Sindicales y Delegados Sindicales legalmente constituidos.

El Comité de Empresa y sus miembros, las Secciones Sindicales y los Delegados Sindicales tendrán las competencias y funciones establecidas en las leyes y el período de garantías sindicales se prolongará durante los dos años siguientes a su finalización.

La Empresa siempre que sus características lo permitan facilitará al Comité de Empresa y a los representantes sindicales un local adecuado para desarrollar actividades sindicales y representativas, así como cinco tablones



ubicados en lugar visible y de dimensiones suficientes para exponer informaciones y comunicados de carácter laboral o sindical.

Los miembros del Consejo de Administración de representación obrera serán elegidos en Asamblea General de Trabajadores a propuesta del Comité de Empresa o de la tercera parte de la plantilla. Dichos miembros, cuando no ostenten cargo sindical, se equiparán en cuanto a las garantías a los representantes sindicales y con cargo a dicho crédito asistirán a las reuniones del Consejo.

Las reuniones que piense celebrar el Comité de Empresa o Secciones Sindicales, así como la relación de aquellos de sus miembros que faltarán al trabajo, por coincidir con el horario de la reunión, serán comunicados al menos 72 horas de antelación; salvo excepciones.

Para el ejercicio legítimo del derecho sindical, se comunicará con una antelación mínima de 72 horas a fin de prever las sustituciones precisas en los distintos servicios de la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán cederse y acumularse en cómputo mensual entre ellos el crédito sindical. Se reconoce igual derecho a los Delegados de un mismo sindicato entre sí.

Artículo 44°. Delegado/a Sindical.

Se reconoce y acepta la figura del Delegado/a Sindical que disfrutará de las mismas garantías que los representantes de los trabajadores, en aquellos sindicatos legalmente constituidos que tengan en la Empresa, como mínimo, un 10% de representación. Su designación se hará libremente por la Sección Sindical de que se trate, quien deberá comunicarlo a la Empresa.

SECCIÓN 2ª. COMITÉ DE EMPRESA.

Artículo 45°. Funciones del Comité de Empresa.

a) Promover las acciones a que haya lugar ante cualquier jurisdicción u órgano administrativo, en nombre propio o en representación de sus compañeros.

b) Disponer de un crédito de CUARENTA (40) HORAS MENSUALES legalmente establecido para atender a sus labores representativas, salvo límites legales. Dichas horas podrán ser acumuladas, total o parcialmente, entre los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, de la misma Sección Sindical. En dicho crédito no van incluidas las que tengan que utilizarse a iniciativa de la Empresa o las que correspondan a la negociación colectiva. Pero será con cargo al crédito sindical las reuniones periódicas con la Dirección de la misma.

c) Ser consultados en todo aquello que afecte a modificaciones sustanciales de las condiciones de los trabajadores para lo que emitirán el correspondiente informe.

d) Ser informados con carácter previo en todos los casos de sanciones por faltas graves y muy graves.

e) Ser informados en los casos de ingresos, promoción o ascensos del personal y participar en los términos fijados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 46°. Revocabilidad del Comité de Empresa.

La duración del mandato de los miembros del Comité de Empresa será por el tiempo establecido por la Ley y podrán ser revocados por decisión de los trabajadores/as que los hayan elegido, mediante Asamblea convocada al efecto a instancias de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses desde la precedente.

### SECCIÓN 3ª. ASAMBLEA

Artículo 47º. Derechos de la Asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea de conformidad a lo establecido en la Ley y en el presente Convenio Colectivo.

La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

El Comité de Empresa comunicará a la Empresa la intención de celebrarla mediante escrito firmado, haciendo constar el orden del día y la fecha, hora de su celebración, así como la identificación de los asesores que vayan a asistir. Todo con una antelación mínima de 48 horas.

La Empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades, un lugar de reunión, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en la Ley.

El Comité de Empresa que, en todo caso presidirá la Asamblea, será responsable del normal desarrollo de la misma. En el plazo de 24 horas comunicará a la Empresa y por escrito el acuerdo o acuerdos que se adopten en la Asamblea.

Las decisiones de la Asamblea son soberanas en los asuntos de su competencia y se celebrarán preferentemente en los locales de la Empresa o que, a tal efecto, les facilite.

### CAPÍTULO 12º. ACCIÓN SOCIAL

#### SECCIÓN 1ª. AYUDA ESCOLAR Y BECAS DE ESTUDIO.

Artículo 48º. Ayuda Escolar y Becas de Estudio.

La Empresa, y hasta un máximo de CINCUENTA Y CINCO MIL EUROS (55.000 euros) constituye un fondo para ayuda escolar y becas de estudio. A tal fin, abonará anualmente a los trabajadores que lo soliciten y cumplan los requisitos para sus hijos, las siguientes cantidades por este concepto:

PREESCOLAR E INFANTIL	47,47 euros
PRIMARIA	47,47 euros
SECUNDARIA (E.S.O.)	64,64 euros
BACHILLER	76,76 euros
CICLO MEDIO	73,73 euros
CICLO SUPERIOR	73,73 euros
EDUCACIÓN ESPECIAL	181,80 euros
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS G.C.	272,70 euros
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.	819,11 euros
UNIVERSIDAD EN PENÍNSULA.	1.001,92 euros
UNIVERSIDAD EN EL EXTRANJERO.	1.001,92 euros

El importe de la beca anual para los hijos/as establecido para la educación preescolar se abonará desde el primer año de vida.

Para solicitar estas ayudas será necesario hacerlo en el plazo que la Empresa disponga cada año, aportando certificación oficial de estar matriculado. En los casos de estudios de Ciclo Medio y Superior de Formación Profesional, Bachiller y Universitarios, será necesario además, acreditar que ha pasado al curso siguiente.

No podrán solicitar la ayuda escolar los hijos de trabajadores/as que no dependan económicamente de sus padres, trabajen en otra Empresa, o sean mayores de 27 años. La Empresa se reservará el derecho a solicitar la documentación necesaria que acredite los casos anteriormente expuestos.

Tanto las ayudas escolares como las becas son incompatibles con cualquier otra clase de ayuda al estudio.

El reparto del Fondo de Becas para hijos/as de trabajadores se hará de tal forma que sea mayor importe para las correspondientes a los niveles de escolaridad obligatoria, guardería, E.S.O. y B.S. Los estudios de universidad en el Extranjero se equiparán a los de la Península.

Con preferencia y, salvo excepciones, las ayudas y becas se abonarán como máximo en la nómina del mes de noviembre.

## SECCIÓN 2ª. OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

### Artículo 49º. Viajes gratuitos.

Tienen derecho a pase de transporte gratuito los trabajadores/as en activo y sus cónyuges o, en su caso, en las uniones de hecho la persona que designe y los hijos/as, mientras sean menores de VEINTISIETE (27) ANOS, estudiantes, carentes de ingresos y dependientes del trabajador/a.

Gozarán de iguales derechos los que hubieren causado baja como trabajadores/as de “Guaguas Municipales, S.A.” por Jubilación o Invalidez y sus viudas/os.

En caso de extravío de los carnés o pases de libre circulación le serán expedidos nuevamente transcurrido un mes de comunicada esta circunstancia.

Los beneficios de esta naturaleza se extienden en igualdad de condiciones a las parejas de hecho, y en cuanto a los pases para los menores de 18 años, cualquiera que sea su edad, en todos los casos y a partir de los 18 años hasta los 27 años, cuando vivan a expensas del guaguero/a, sean demandantes de empleo o estén estudiando. En el caso, de que se compatibilicen los estudios con trabajos parciales cuando por estos trabajos no perciban cantidad superior al salario mínimo interprofesional. Para los discapacitados con minusvalías definitivas e incapacitantes absoluta para trabajar, en todo caso, cualquiera que sea su edad.

Los beneficiarios tendrán que renovar los carnés o pases de libre circulación anualmente cuando la Empresa lo informe con la debida antelación, y les serán retirados y cancelados si fueran utilizados incorrectamente.

### Artículo 50º. Anticipos de vivienda.

Se establece un fondo de CUARENTA Y NUEVE MIL EUROS (49.000 EUROS) destinados a anticipos para la adquisición de la primera vivienda de los trabajadores/as, los cuales serán distribuidos entre quienes lo soliciten, por el Comité de Empresa, dentro de unos criterios de equidad y justicia según las necesidades y por una cantidad no superior a TRES MIL TREINTA EUROS (3.030 EUROS) por persona y MIL OCHOCIENTOS DIECIOCHO EUROS (1.818 EUROS) para la reforma de la vivienda, las cuales devolverá en cuotas mensuales en un plazo máximo de tres años.

La cantidad resultante del interés devengado a la Empresa en el concepto de anticipos al Fondo de Vivienda revertirá en dicho fondo.

A las reuniones que a estos efectos celebre el Comité de Empresa, será convocada la Dirección de la Empresa, que podrá asistir personalmente o por sustitución a la misma con voz pero sin voto.

#### Artículo 51°. Transporte del Personal

La Empresa destinará un servicio de guagua dentro del municipio de Las Palmas de G.C. con recorrido similar al que ha tenido tradicionalmente, con origen y destino en cocheras, para transportar al personal cuyo servicio empiece o termine en la madrugada.

#### Artículo 52°. Cultura y Deportes.

Se establece un fondo anual de TREINTA Y DOS MIL (32.000) EUROS AL AÑO para actividades culturales y deportivas. La aplicación de dicho fondo a actividades concretas será decidida por el Comité de Empresa y se justificará con facturas visadas por dicho Comité.

#### Artículo 53°. Agua potable.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as agua potable en todas las Terminales, Administración y Taller.

#### Artículo 54°. Día del Guagüero.

El día 23 de octubre, para conmemorar la municipalización del servicio, se declara festivo y no recuperable a todos los efectos en la empresa.

#### Artículo 55°. Parejas de hecho.

Las parejas de hecho inscritas en el correspondiente Registro, disfrutarán de los mismos derechos y obligaciones que el Convenio Colectivo de Empresa reconoce al matrimonio.

### CAPÍTULO 13°. DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA Y PLAN DE IGUALDAD.

#### SECCIÓN 1ª. DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.

#### Artículo 56°. Derechos de la Mujer Trabajadora.

Las trabajadoras de Guaguas Municipales S.A. serán objeto de una especial protección de sus derechos laborales en la empresa, en especial los relativos al respeto a su intimidad, dignidad e integridad física.

Igualmente, serán objeto de especial protección las condiciones higiénicas que deber reunir en su puesto de trabajo, dotándolas de baños y aseos en condiciones, de forma diferenciada e independiente a los trabajadores.

Las trabajadoras de Guaguas Municipales S.A. serán objeto de especial protección de sus condiciones laborales durante todo el periodo de embarazo. En este sentido, tan pronto como comunique la trabajadora su situación de gravidez se procederá de inmediato a la realización de valoración especial de los riesgos que pueda tener ella y su feto en su puesto de trabajo durante todo el periodo del embarazo, obligándose la Empresa y la Trabajadora a cumplir las recomendaciones que en este sentido le comunique el Servicio de Salud y de Prevención de Riesgos de la Empresa.

Las trabajadoras embarazadas a las que se les cite a revisión médica durante la jornada de trabajo, disfrutarán del tiempo de permiso necesario para proceder a su revisión médica mensual hasta que cause baja por maternidad. Igualmente, y a partir del sexto mes de embarazo, se les reconocerá el derecho de adaptar su jornada de trabajo para asistir a los cursos de preparación al parto.

Las trabajadoras de Guaguas Municipales S.A. durante el período de lactancia, podrán optar, a su interés entre gozar del disfrute de reducción de jornada diaria que prevé la Ley hasta los nueve meses del parto o, por su acumulación en días laborales de permiso que podrán acumular total o parcialmente a su periodo de permiso por maternidad, a razón de media hora por día de trabajo.

Todas las trabajadoras, en el reconocimiento médico anual, si así fuera recomendado por el Servicio de Salud de la Empresa, podrán pedir que por cuenta de la Empresa se realice las revisiones ginecológicas y de prevención de cáncer recomendados por los Servicios Públicos de la Salud.

Se considerarán especialmente graves cualquier actitud sexista contra las mujeres y en general todas las que denoten una discriminación negativa hacia ella por ser mujer.

Cualquier comportamiento que pueda producirse en la Empresa, por sus mandos o por los restantes trabajadores, que incurran en discriminación será merecedoras de la adopción por parte de la Dirección General de medidas para su erradicación e incluso sancionadoras, si fuera preciso, contra quien las promueva.

## SECCIÓN 2ª. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Artículo 57º. Plan de Igualdad de Oportunidades y no discriminación.

Con fecha 10 de Marzo de 2016 la empresa y el Comité de Empresa aprobaron el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres, propuesto por la Comisión de Igualdad cuyo texto, con eficacia de convenio colectivo se incorpora como anexo.

La composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad, se establece en dicho Plan.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera. SERVICIO MÉDICO.

Compromiso del mantenimiento de la especialidad de Vigilancia de la Salud como propio durante la vigencia del presente acuerdo de convenio colectivo siempre que a la empresa le permita cumplir las correspondientes obligaciones en materia de seguridad y salud, contribuya a la integración de la prevención en la empresa y supongan nuevas mejoras organizativas y de atención, calidad y servicio a los trabajadores. En todo caso los cambios se consultarán con el Comité de Seguridad y Salud.

#### Segunda. CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES.

Se crea una Comisión de Trabajo paritaria y específica con participación de la representación social a fin de acometer la transición de Categorías a Grupos Profesionales a fin de cumplir con las exigencias legales vigentes

#### Tercera. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La complejidad de la regulación de las condiciones de trabajo recogidas en nuestro convenio colectivo dificulta una organización más eficiente del trabajo por lo que manifestamos también el compromiso por parte de la Dirección de la empresa de explorar, junto con la representación de los trabajadores/as, alternativas viables de mejoras en cuanto a tiempos de descanso, conciliación, descansos, etc. y de la organización del trabajo para atender las necesidades de movilidad de nuestros clientes.

En base a ello, en el mes de mayo/2017 la empresa presentará un Plan de Trabajo con este objetivo.

#### Cuarta. PERSONAL DE TALLER.

En un periodo no superior a seis meses desde la firma del actual convenio se presentará el estudio de necesidades del personal del taller. Posteriormente se tratará en el marco de la Comisión de Talleres o la Paritaria, la que ustedes consideren más adecuada, comprometiéndonos igualmente a que en dicho periodo nuestro taller como mínimo mantendrá su actual nivel de actividad siendo nuestro propósito que lo incremente, como ya estamos haciendo, mejorando la formación de nuestro personal y asignando nuevos vehículos al mismo.

Se dará prioridad a la promoción interna para garantizar la cobertura de las plazas necesarias.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### Primera. PROBLEMA DE DISPONIBILIDAD DE CONDUCTORES/AS EN VIERNES, SÁBADOS Y LUNES.

Transitoriamente, y en tanto no se modifique nuestro actual sistema organizativo de jornada, descanso, vacaciones y resto de condiciones objetivas de trabajo, y con objeto de poder dar cobertura a los despuntes de no disponibilidad de determinados días de la semana que el actual sistema nos supone, se propone la contratación a tiempo parcial de conductores/as- perceptor/as en dos grupos. Uno para trabajar en régimen de mañana y tarde lunes, viernes y sábados. El otro grupo para trabajar en régimen de tarde, medianoche y noche viernes, sábados y domingos.

El número máximo a contratar a tiempo parcial con este objeto será de seis personas por grupo y su jornada no será inferior al 60% de la jornada media semanal. Serán elegidos de la lista de aprobados pendiente de ingreso.

En cualquier caso la contratación de dicho personal deberá cumplir las siguientes condiciones:

a) La validez de este tipo de contrataciones estará supeditada a la actual vigencia del sistema de descanso semanal.

b) El contrato a celebrar será el correspondiente conforme a la legislación vigente.

c) Este tipo de contratación será exclusivamente para cubrir el puesto de conductor/a.

d) Se podrán contratar un máximo de doce trabajadores/as bajo esta modalidad, divididos en dos grupos de seis, según las necesidades a cubrir (la posible modificación de este cupo por nuevas necesidades de la empresa deberá ser negociada en todo caso en el marco de la Comisión Paritaria):

a. Grupo A: cubrirá específicamente necesidades en los turnos de tarde, medianoche o noche, los viernes, sábados y domingos.

b. Grupo B: cubrirán específicamente necesidades en los turnos de mañana o tarde los viernes, sábados y lunes.

La empresa definirá en el momento de la incorporación la asignación de cada uno de los conductores/as, no pudiendo reasignar a los mismos salvo casos excepcionales, debiendo ser comunicado este hecho al Comité de Empresa.

e) Los trabajadores/as serán en todo caso contratados directamente por Guaguas Municipales SA pasando a formar parte de su plantilla. La contratación de los mismos no podrá ser cedida o subrogada en caso alguno a otras empresas y, especialmente, se prohíbe celebrar estos contratos mediante la figura de las ETT.

f) Este personal estará sujeto en todo momento y en el marco de sus relaciones laborales al Convenio Colectivo de la empresa Guaguas Municipales, S.A., aplicándose las siguientes condiciones particulares derivadas naturalmente de su diferente modalidad de contratación:

a) Las permutas solo podrán realizarse entre los contratados bajo esta modalidad.

b) En base al principio de proporcionalidad, en cuanto a los asuntos propios le corresponden TRES DÍAS.

c) En base al principio de proporcionalidad, en cuanto a la duración de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo y su asignación se realizará entre los contratados con esta modalidad.

d) La jornada de dichos trabajadores/as no podrá ser inferior al 60%, ni superior al 68% semanal de la jornada establecida en convenio colectivo como jornada semanal (37 horas 30 minutos) para conductores-as/perceptores-as.

g) Este tipo de contratación solo será de aplicación a personal especificado en el presente acuerdo quedando expresamente prohibida la aplicación a trabajadores/as una vez se hayan incorporado a jornada completa a Guaguas Municipales.

h) Los contratados saldrán de la Lista de Aprobados pendientes de ingreso respecto de la bolsa de trabajadores/as creada a partir de la convocatoria de 6 de julio de 2016. La selección de los mismos se llevará a cabo según el orden establecido en dicha selección.

Si por la razón que fuere algún aspirante no aceptase-previo ofrecimiento-esta modalidad contractual, se pasará inmediatamente al siguiente de la lista.

En cualquier caso el aspirante que renunciase a esta modalidad de contrato no verá alterado en modo alguno su posición en la lista de aspirantes ni las condiciones para su incorporación según lo establecido en la convocatoria antes mencionada. Hecho, este último, del que tendrá que ser informado por escrito el aspirante en el momento del ofrecimiento de la contratación a tiempo parcial.

Asimismo el trabajador/a no podrá aplazar la situación de contratación parcial una vez llegue su turno de incorporación a la empresa con contratación a tiempo completo.

#### Segunda. PLANTILLA.

Partiendo del número efectivo de conductores/as-perceptor/as actual, para cubrir las desviaciones del absentismo y las necesidades organizativas para cubrir el servicio se incrementará en VEINTE (20) conductores/as-perceptores/as la plantilla, los mismos serán contratados paulatinamente en función de las necesidades a partir que esté disponible la nueva bolsa de empleo.

Con objeto de ampliar las posibilidades organizativas de la empresa sin alterar las condiciones de trabajo actuales, se precisa ampliar el número de correturnos actuales del 10% al 12%. Dicha ampliación se realizará con cargo al incremento neto de plantilla derivado de lo acordado en el párrafo anterior.

Las fechas de incorporación de dichos conductores, será a lo largo del 2017, y comenzará tan pronto como finalice el actual proceso de selección en marcha.

#### Tercera. PERSONAL TEMPORAL A FIJO.

La empresa sigue cumpliendo en este punto con su compromiso, adaptándose en cada momento a la normativa vigente, que se traduce en la siguiente redacción:

Durante el año 2016 se convertirán en indefinidos los contratos temporales en alta en la empresa cuya fecha de ingreso haya sido en el año 2013

Durante el año 2017 se convertirán en indefinidos los contratos temporales en alta en la empresa cuya fecha de ingreso haya sido en el año 2014.

Durante el año 2018 se convertirán en indefinidos los contratos temporales en alta en la empresa cuya fecha de ingreso haya sido en el año 2015.

#### Cuarta. MANDOS INTERMEDIO DE MOVIMIENTO. RÉGIMEN ESPECÍFICO DE JORNADA.

En cuanto a los mandos intermedios de movimiento, la Empresa procurará acordar, con los afectados conjuntamente con el Comité de Empresa, un régimen específico; para el caso de no ser posible tal acuerdo les será de aplicación el mismo régimen establecido para los conductores-perceptores.

#### Quinta. PERMUTAS.

Independientemente de lo acordado, coincidimos en que debemos desarrollar un sistema de permutas más racional, y nos comprometemos a trabajar en ello desde que finalicemos esta negociación, pero previamente hemos de dotarnos de las herramientas que nos permitan controlarlas.

La puesta en marcha de las nuevas posibilidades de permutas abiertas con la presente negociación será efectiva tan pronto podamos adaptar los sistemas de información que controlan estos procesos, y en todo caso antes del 31 de marzo del 2017.

#### Sexta. RÉGIMEN TRANSITORIO INDEMNIZACIONES ARTÍCULO 37 CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EJERCICIOS 2014 A 2019.

Todos los empleados fallecidos (sus herederos legales), los que hayan sido declarados por resolución administrativa o judicial en incapacidad permanente total o absoluta después de un proceso de incapacidad temporal o que hayan cesado en la empresa por jubilación, entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2012, tendrán el derecho a percibir una cantidad adicional de 800 euros a la indemnización correspondiente por fallecimiento (6.010,12 euros), por incapacidad permanente total o absoluta derivada proceso incapacidad temporal previo (6.010,12 euros) o cese por jubilación (4.507,59 euros) según corresponda.

Para los que el hecho causante se produzca durante los años 2013 o 2014, tendrán derecho a percibir una cantidad adicional de 1.200 euros a la indemnización correspondiente por fallecimiento (6.010,12 euros), por incapacidad permanente total o absoluta derivada proceso incapacidad temporal previo (6.010,12 euros) o de cese por jubilación (4.507,59 euros), según corresponda. Comprometiéndose la empresa a regularizar este tipo de situaciones.

Asimismo, para los que el hecho causante se produzca durante los años 2015 al 2019, tendrán derecho a percibir una cantidad adicional a la indemnización correspondiente por fallecimiento (6.010,12 euros), por incapacidad permanente total o absoluta derivada proceso incapacidad temporal previo (6.010,12 euros) o de cese por jubilación (4.507,59 euros), según el año que se produzca y el importe correspondiente a ese año conforme a la siguiente tabla.

AÑO	2015	2016	2017	2018	2019
CANTIDAD (euros)	1.200	1.000	700	500	300

En los supuestos de jubilación parcial, se tomará como fecha de efectos del devengo, la fecha del contrato a tiempo parcial a suscribir y la de abono la fecha de la jubilación total y definitiva.



Con independencia de las limitaciones propias de la ultraactividad del convenio colectivo, la empresa se compromete a conservar este compromiso.

#### Séptima. SALVAGUARDA.

Dada la dificultad de la presente refundición, las partes se comprometen a resolver en Comisión Paritaria cualquier omisión o error que pudiese surgir de la transcripción literal de los diferentes documentos que se incorporan y/o refunden en el presente texto (convenio vigente hasta el momento, actas de negociación colectiva, actas de Comisión Paritaria, etc.), incluyendo y/o corrigiendo cualquier inexactitud que pudiera observarse después de la firma del presente texto de convenio colectivo.

#### Anexo I. Tabla Salarial 2018 (Julio a Diciembre)

GRUPO	CATEGORÍA	MENSUAL	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	TOMA Y DEJE
I	CONFIANZA					
	JEFE DE SERVICIO	2.911,19	965,78	189,78	1.755,63	
	JEFE DE DEPARTAMENTO	2.496,33	913,46	165,73	1.417,14	
II	DE RESPONSABILIDAD					
	JEFE OFICINA TÉCNICA	2.311,51	831,92	192,68	1.286,91	
	JEFE DE SECCIÓN	1.818,28	706,66	155,61	956,01	
	JEFE DE NEGOCIADO	1.357,54	550,58	139,11	667,85	
	JEFE DE EQUIPO-TALLER	1.357,54	550,58	139,11	667,85	
	JEFE DE TRÁFICO	1.314,75	550,58	135,23	628,94	
	INSPECTOR	1.293,41	537,35	132,27	623,79	
III	DE OFICIO					
	OFICIAL 1º ADTVO.	1.238,78	554,19	99,81	584,78	
	OFICIAL 2º ADTVO.	1.208,82	536,02	97,14	575,66	
	OFICIAL 3º ADTVO.	1.152,90	521,33	75,54	556,03	
	OFICIAL 1º TALLER	1.225,82	517,85	98,67	609,30	
	OFICIAL 2º TALLER	1.189,73	505,02	95,43	589,28	
	OFICIAL 3º TALLER	1.153,34	491,88	92,20	569,26	
	CONDUCTOR-PERCEPTOR	1.423,39	518,73	93,21	635,33	176,12
IV	AUXILIARES					
	AUXILIAR ADTVO.	1.134,94	477,24	90,80	566,90	
	MOZO TALLER	1.134,94	477,24	90,80	566,90	

#### Anexo II. Otros Conceptos Retributivos 2018 (Julio a Diciembre).

**HORA EXTRA:** El precio de la hora extra será el 175% de la hora ordinaria; pero no se tendrá en cuenta ni la antigüedad del trabajador ni las pagas de vencimiento superior al mes.

**NOCTURNIDAD:** Consistirá en el 40% sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI A APLICAR 2018: 668,30euros, D.T. 1ª R.D.1077/2017, 29 de diciembre)

**TURNICIDAD:** Se fija en la cantidad de 6,32 euros por día efectivo de realización del turno partido, a percibir

por todo el personal de la empresa que tenga turno partido.

CORRETORNOS	100,00 euros en cómputo mensual,
QUEBRANTO CAJERO	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO JEFE NEGOCIADO	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO CONDUCTOR-PERCEPTOR	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO RECAUDADOR, VENDEDOR DE BONOS, ETC.	130,44 euros mensual,
BOLSA VACACIONES	1.138,90 euros
ANTICIPOS	379,22 euros máximo mensual.
DEPÓSITO PARA CAMBIO	31,60 euros
PLUS DOMINICAL	15,00 euros

### Anexo III. Tabla equivalencias paso Categorías a Grupos Profesionales 2018:

CLASIFICACIÓN ANTERIOR		NUEVA CLASIFICACIÓN		
GRUPO	CATEGORÍA	GRUPO NUEVO	NIVEL NUEVO	
I	DE CONFIANZA	JEFE DE SERVICIO	GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO	1 JEFE DE SERVICIO
I	DE CONFIANZA	JEFE DE DEPARTAMENTO	GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO	2 JEFE DE GRUPO
II	DE RESPONSABILIDAD	JEFE OFICINA TÉCNICA	GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO	3 JEFE OFICINA TÉCNICA
		NO EXISTE	GRUPO II. PERSONAL TÉCNICO	1 TÉCNICO SUPERIOR
		NO EXISTE	GRUPO II. PERSONAL TÉCNICO	2 TÉCNICO
II	DE RESPONSABILIDAD	JEFE DE SECCIÓN	GRUPO III. PERSONAL DE MANDO	1 MANDO MOVIMIENTO
				2 MANDO DE TALLER
				3 MANDO DE ADMINIS.
II	DE RESPONSABILIDAD	JEFE DE NEGOCIADO		
II	DE RESPONSABILIDAD	JEFE DE EQUIPO-TALLER		
II	DE RESPONSABILIDAD	JEFE DE TRÁFICO		
II	DE RESPONSABILIDAD	INSPECTOR		
III	DE OFICIO	OFICIAL 1º ADTVO.	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	5 OFICIAL ADMINIS./ESPEC.
III	DE OFICIO	OFICIAL 2º ADTVO.	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	5 OFICIAL ADMINIS./ESPEC.
III	DE OFICIO	OFICIAL 3º ADTVO.	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	5 OFICIAL ADMINIS./ESPEC.
III	DE OFICIO	OFICIAL 1º TALLER	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	3 OFICIAL DE TALLER
III	DE OFICIO	OFICIAL 2º TALLER	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	3 OFICIAL DE TALLER
III	DE OFICIO	OFICIAL 3º TALLER	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	3 OFICIAL DE TALLER
III	DE OFICIO	CONDUCTOR-PERCEPTOR	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	1 CONDUCTOR-PERCEPTOR
III	DE OFICIO	NO EXISTE	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	2 INSPECTOR DE CALIDAD
IV	AUXILIARES	AUXILIAR ADTVO.	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	6 AUXILIAR ADMIN./ESPEC.
IV	AUXILIARES	MOZO TALLER	GRUPO IV. PERSONAL DE OFICIO	4 AUXILIAR TALLER

## Anexo IV. El modelo de contrato temporal y a tiempo parcial

### DATOS DE LA EMPRESA

C/EMPRESA			
A 1980819			
D/DA		D/N/E	ES CONCEPTO (2)
MISUEL ANSEL RODRIGUEZ RAMIREZ		4280/9010	DIRECTOR GENERAL
NOMBRE RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
GRUPOS MUNICIPALES S.L.		CL. ARZQUIPA, S/N.	
PAÍS	MUNICIPIO	C. POSTAL	
ESPAÑA	LAS PALMAS	35008	

### DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	C. PROF.	NÚMERO	DIG. CONVIL	ACTIVIDAD ECONÓMICA
111	35	0000076	17	4921-Compartes temporales de papeles

### DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS	MUNICIPIO
ESPAÑA	LAS PALMAS

### DATOS DEL /DE LA TRABAJADOR/A

D/DA		D/N/E (3)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFIILIACIÓN S.S.		NACIONALIDAD	
SU		Española	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO	
		ESPAÑA	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ...., con N.I.F./N.I.E. ...., en calidad de (2).....

### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, acuerdan formularlo con arreglo a las siguientes:

### CLÁUSULAS

PRIMERA. El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3)... CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A ..... , incluido en el grupo profesional de PERSONAL DE OFICIO ..... para la realización de las funciones(4) CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A. .... de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa.  
En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) ... C/ ARZQUIPA, S/N, 35008 LAS PALMAS DE G.C.....

A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA. La jornada de trabajo será (5):

A tiempo completo. La jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente

A tiempo parcial. La jornada de trabajo ordinaria será de  al día  a la semana  al mes  al año  
 22,5 HORAS (3 DÍAS) LAS siendo  
 esta jornada inferior a (6) la jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación (Art 18  
 Convenio Colectivo)

La distribución del tiempo de trabajo será (1) (GRUPO A: VIERNES Y DOMINGO EN TURNO DE TARDE, MEDIANOCHES O NOCHE)  
 GRUPO A: Viernes, Sábado y Domingo en turno de tarde, medianoche o noche  
 GRUPO B: Viernes, Sábado y Lunes en turno de mañana o tarde.....  
 En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias. SI / NO.

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde XX/MM/AA hasta MODIFICACIÓN  
 SISTEMA ORGANIZATIVO DE JORNADA (Conforme Cco). Se establece un período de prueba de (7)...TRES  
 MESES...

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente,

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de SEGÚN CONVENIO COLECTIVO..... euros brutos (8)  
 ...SEGÚN CONVENIO COLECTIVO... que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (9)..... SEGÚN  
 TABLA SALARIAL DE CONVENIO COLECTIVO

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (10) 35 DÍAS NATURALES

SEXTA: A la finalización del contrato de obra o servicio o eventual por circunstancias de producción y temporal de  
 fomento de empleo para  
 personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la D. Transitoria  
 13ª del Estatuto de  
 los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006

SÉPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y  
 particularmente, por el artículo  
 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE de 29 de marzo), Real  
 Decreto 2.720/1998  
 de 18 de diciembre (BOE de 8 de enero), Disposición Adicional Primera de la Ley 43/2006, y en su caso por el  
 Convenio Colectivo de GUAGUAS MUNICIPALES (Cco nº 100002011043 (BOE de 03/03/13, BOE de 04/03/03, BOE de 04/03/03, BOE de 04/03/04, Actas Comités: BOE 2005, 2008, 2013 y Actas Comisión Paritaria 01 y 03/2013). Vigencia: 01/01/2000 al 31/12/2015 y acuerdo Cco 2016-  
 2019.

OCTAVA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de LAS PALMAS  
 (CONTRAT@)..... en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO

DÉCIMA - PROTECCIÓN DE DATOS - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de  
 la Ley Orgánica 15/1998 de 13 de diciembre ( B.O.E. de 14 de diciembre )

Que el contrato temporal que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- OBRA O SERVICIO DETERMINADO. (pág. 4)
- EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. (pág. 5)
- INTERINIDAD. (pág. 6)
- PRIMER EMPLEO JOVEN. (pág. 7)
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, POR EMPRESA DE INSERCIÓN (pág. 9)
- DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPEÑO (pág. 10)
- SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL. (pág. 11)
- RELIEVO (pág. 12)
- A TIEMPO PARCIAL CON VINCHILACIÓN FORMATIVA (pág. 13)
- DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO (pág. 14)
- DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR. (pág. 15)
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (pág. 16)
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. (pág. 17)
- DE INVESTIGADORES. (pág. 18)
- DE TRABAJADORES/AS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS. (pág. 19)
- DE MENORES Y JÓVENES EN CENTROS DE MENORES. (SOMETIDOS A MEDIDAS DE INTERNAMIENTO PREVISTAS EN LA LEY ORGÁNICA 5/2000 DE 21 DE ENERO) (pág. 20)
- OTRAS SITUACIONES. (pág. 21)

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora

## CLÁUSULAS ADICIONALES

Décimo primera. La incapacidad temporal interrumpe el periodo de prueba.

Decimosegunda. El trabajador ha sido informado de los riesgos derivados de su puesto de trabajo y de las medidas de prevención y protección a tener a cuenta. Dicha información se le ha facilitado previamente al comienzo de su actividad y será actualizada, en su caso, a través de los procedimientos establecidos por el Servicio de Prevención.

Decimotercera. Atendiendo al RD 1032/2007, de 20 de Julio, por el que se regula la cualificación y formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, deberá acreditar haber realizado el CAP y su actualización cada cinco años. En caso de no acreditarlo, actuaremos conforme a derecho.

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En .....LAS PALMAS..... a .... xx.... de ..... de 2016....

El/la trabajador/a

El/la representante de la Empresa.

El/la representante legal del/de la menor, si procede

Anexo V. Plan de igualdad.

## ÍNDICE

Enfoque

Objetivos del Plan

Alcance

Responsable de Plan de Igualdad

Metodología

Compromiso de la organización

Nuestra Política

Comisión Permanente de Igualdad

Diagnostico situación actual

Plan de Igualdad

## PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

Objeto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, GUAGUAS MUNICIPALES declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la Compañía y específicamente en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa teniendo en cuenta el diagnóstico y análisis previo realizado siguiendo la Metodología publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa”.

Con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en uno de los principios de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

## Enfoque

### 1. Objetivos del Plan

El Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, propuestas por GUAGUAS MUNICIPALES y que tiene como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

Dar cumplimiento a la legislación vigente y a los acuerdos de empresa.

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a todos los niveles de la Compañía

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de género, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. En su caso, canalizar y resolver los casos que se produzcan en el seno de la empresa.

Reforzar la política de RSC de GUAGUAS MUNICIPALES, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades, favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las empleados/as de Unísono.

Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos, garantizando la transparencia de todos los procesos.

Concienciar y formar a todos los niveles de la organización en los temas anteriormente citados.

## 2. Alcance

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal de la empresa GUAGUAS MUNICIPALES S.A. independientemente de su categoría profesional o tipo de contratación.

## 3. Responsable de Plan de Igualdad

La responsabilidad en la gestión, administración, impulso y seguimiento de la consecución de los objetivos corresponde a la Dirección General. Las directrices para su aplicación corresponden a la Dirección de Recursos Humanos y Prevención y la efectiva ejecución a los respectivos Directores/as y Mandos de los departamentos que conforman esta organización.

## 4. Metodología

Siguiendo la metodología del Ministerio de Trabajo anteriormente mencionada, éstas son las fases a seguir para la elaboración, desarrollo, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de GUAGUAS MUNICIPALES:

Compromiso de la organización

Comité o Comisión Permanente de Igualdad

Diagnóstico

Programación

Implantación

Evaluación

A continuación se detallan las principales líneas de cada fase:

### 1. Compromiso de la organización

GUAGUAS MUNICIPALES declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los



correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Director General

GUAGUAS MUNICIPALES

Las Palmas de Gran Canaria, 10 de marzo de 2016.

## 2. Nuestra Política

Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades.

La Dirección de GUAGUAS MUNICIPALES reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente en cada país y procurando seguir las mejores prácticas.

En esta línea, GUAGUAS MUNICIPALES asume y promueve los siguientes compromisos corporativos:

**Conciliación.** GUAGUAS MUNICIPALES respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve la implantación de medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

**Igualdad de oportunidades.** GUAGUAS MUNICIPALES promueve la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualatorio, que asegure un adecuado desempeño e impulse el desarrollo de nuestro equipo humano, en los siguientes ámbitos:

### Reclutamiento y selección

Elegir a los mejores profesionales por medio de un reclutamiento y proceso de selección basados en criterios objetivos.

### Contratación

No establecer diferencias salariales por razón de sexo en la contratación del personal.

### Promoción, desarrollo profesional y compensación

Valorar sólo aquellos conocimientos, habilidades y competencias necesarios para realizar el trabajo con un desempeño excelente.

### Formación

Asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo. Apoyo a los trabajadores y trabajadoras con capacidad disminuida, promoviendo su ocupación efectiva.

#### Comunicación interna

Impulsar una comunicación transparente y alentando la innovación.

Respeto a la diversidad. GUAGUAS MUNICIPALES promueve la no discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, teniendo en cuenta este principio en los procesos organizativos.

Cumplimiento con la legalidad vigente. GUAGUAS MUNICIPALES rechaza cualquier manifestación de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, GUAGUAS MUNICIPALES ha aprobado un protocolo para la prevención y en su caso, actuación ante situaciones de acoso sexual, razón de sexo y psicológico que se anexa al presente Plan de Igualdad.

### 3. Comisión Permanente de Igualdad

Acuerdo de creación de la COMISIÓN DE IGUALDAD de fecha 21 de marzo de 2013 para la aprobación e implantación del plan de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa GUAGUAS MUNICIPALES S.A.

Se adjunta presentación de lanzamiento del proyecto.

#### Objeto de la Comisión

- Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

#### Composición

La presente comisión estará constituida por cuatro miembros en representación de la dirección de la empresa y cuatro en representación de los trabajadores.

#### Reuniones

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá CUATRIMESTRALMENTE.

A tal fin, la empresa facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

#### 4. Diagnostico situación actual

Se han presentado en la Comisión de Igualdad la información de forma estructurada, siguiendo la metodología aprobada en dicha Comisión y en el periodo objeto de análisis, información que ha sido actualizada ya que este diagnóstico es dinámico.

En líneas generales se exponen los aspectos tratados:

- Plan de Comunicación para lanzamiento del proyecto de Elaboración del Plan de Igualdad. Logotipo propio.
- Cuestionario para la empresa
- Cuestionario para la plantilla
- Diagnóstico

### I. CONDICIONES LABORALES

#### A. INCORPORACIÓN EN LA COMPAÑÍA

GUAGUAS MUNICIPALES reconoce que sin un equipo humano cualificado, diversificado y motivado no sería posible lograr las metas marcadas. Es por ello crítico el reclutamiento y la selección, así como la retención del talento de acuerdo con la legislación vigente y las mejores prácticas profesionales en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal se establecen los siguientes:

##### Objetivos

Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales.

Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos/as reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Para cumplir estos objetivos se adoptarán las siguientes:

##### Medidas

- Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.

- Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.

- Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.

- La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los/las responsables de selección de personal.

## FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

GUAGUAS MUNICIPALES entiende que el desarrollo de los/las profesionales es un factor clave para el éxito de la organización. El personal debe seguir aprendiendo y creciendo ya que el entorno cada vez es más exigente y requiere un desarrollo continuo.

Para asegurar la formación en igualdad se establecen los siguientes:

### Objetivos

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes:

### Medidas

- La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.
- Se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos, personal de selección así como a todos aquellos/as que tengan competencias en la aplicación del Plan.
- Se llevarán a cabo actividades formativas dirigidas a los/las profesionales de la organización para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.
- Realizar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal.
- Se asegurarán la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los diferentes sistemas de promoción interna (horizontal y vertical) en la Compañía tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado/a para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa.

Para asegurar la promoción profesional en igualdad se establecen los siguientes:

### Objetivos

Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.

Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.

Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.

Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se implantarán las siguientes:

#### Medidas

- Se publicitará en la empresa que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades.
- Se informará a todo el personal de los puestos a cubrir a través de los medios disponibles en cada momento.
- Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios conforme convenio colectivo.

#### RETRIBUCIÓN

Entendiendo por ambas partes la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género, se fijan los siguientes:

#### Objetivos

Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se profundizan en las siguientes:

#### Medidas

- Estructura retributiva clara, transparente y acorde al Convenio Colectivo propio de aplicación.
- Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

#### OTRAS CONDICIONES LABORALES

#### Objetivo

Garantizar en todos los ámbitos de la Compañía la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para la consecución de este objetivo se establecen y/o fomentarán las siguientes:

#### Medidas

- Revisión de los tipos de contratos para asegurar que no existe ninguna discriminación.

- Facilitar cambios de puesto o régimen de trabajo conforme los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo vigente.
- Asegurar por convenio colectivo la igualdad de trato de mujeres y hombres en lo referente a la clasificación profesional.
- Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro.
- Revisar la normativa de desarrollo del convenio para adaptarla mediante la utilización de un lenguaje neutro.
- Revisar la evaluación de riesgos por puestos (Prevención de Riesgos Laborales) para adaptarla mediante la utilización de un lenguaje neutro.

### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En el orden de reflejar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización en información, se fija el siguiente:

#### Objetivo

Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal de los contenidos de este Plan de Igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados, etc. que en cada caso se entienda que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Para lograr la consecución de este objetivo se establecen las siguientes:

#### Medidas

- Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Trato y Oportunidades y no Discriminación.
- Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista al objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en los documentos, comunicaciones, anuncios, tanto internos como externos.
- Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos.
- Utilización de los medios internos de Comunicación, como boletín, intranet de la empresa, tableros de anuncios, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de Oportunidades.
- Redactar y difundir a la plantilla una declaración de principios o política de igualdad que incluya el compromiso de la Dirección de la Empresa en la Igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El establecimiento de unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes es un elemento fundamental.

## Medidas

- PERMUTAS sobre servicios, días de descanso, turnos y vacaciones.

(Artículo 29 Cco 200-2002 y punto 6 del Acta Final Cco. 16/11/2012).

- VACACIONES EN VERANO. Incremento número de conductor@s de vacaciones fraccionada en verano, sobre el número habitual que integran el grupo.

(Artículo 30 Cco 2000-2002 y Anexo III (versión 2) del Acta Final Cco 16/11/2012).

- ROTACIÓN DE DESCANSOS. De cuatro semanas en vez de trece para facilitar que la rotación de descanso entre semana y fines de semana sea más corta

(Punto 9 Acta Final Cco del 16/11/2012).

- PREFERENCIA ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA AL TURNO DE NOCHE. Para personal de taller y de movimiento

(Para el personal de Taller recogido en el Acta del 23/9/2009).

- FLEXIBILIZACIÓN DE MEDIA HORA EN LA ENTRADA Y SALIDA DEL HORARIO FIJO DIARIO DE JORNADA ESTABLECIDA para personal del Área de Administración (Circular 102/12 del 25/07/12). En caso de que tengan a su cargo hijos menores de 12 años la flexibilidad será de UNA HORA por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Excepcionalmente podrá ampliarse hasta DOS HORAS con autorización previa de la Dirección de Recursos Humanos.

## CONCILIACIÓN LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

### Objetivo

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

De forma específica se establecen estas

### Medidas

(A) Permisos retribuidos artículo 31 Cco.

(B) Otros permisos, licencias o medidas.

(C) Excedencia.

(D) Cambio de puesto trabajadoras en situación de embarazo

Los trabajadores/as que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores/as de GUAGUAS MUNICIPALES S.A., sea cual fuere su modalidad de contratación.

(A) Permisos retribuidos

Recogidos en el artículo 31 del Cco:

1. Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguientes:

a. Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro de parejas de hecho (Acta del 2/10/2009).

b. Cinco días naturales en caso de nacimiento/adopción de un hijo/a.

c. Tres días naturales por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres. Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de los restantes parientes hasta Segundo grado de consanguinidad (hermanos y abuelos) o afinidad (abuelos y cuñados). Cuando, con tal motivo, el trabajador precise hacer un desplazamiento fuera de la isla, el plazo aumentará dos días.

d. Dos días por traslado de domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con el límite y las condiciones previstas en la Ley.

g. En la forma y condiciones establecidas en la ley, los trabajadores/as podrán solicitar las modificaciones y/o reducciones de jornadas por lactancia o cuidado de hijos.

h. Previo aviso y justificación, los trabajadores/as podrán asistir a consulta médica de los servicios públicos de la Seguridad Social, durante el tiempo imprescindible previa visita al médico de la empresa, cuando sea posible. Si como consecuencia de la consulta médica, no se le extiende parte de baja por enfermedad, el tiempo destinado a la consulta habrá de ser compensado con tiempo de trabajo equivalente, salvo justificación del médico de empresa.

i. Cinco días por asuntos propios (Apartado 3º Acta número 9 del 6/5/2003).

(B) Otros permisos, licencias o medidas.

1. Por motivos excepcionales, se concederá, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, un único permiso anual de DIEZ (10) DIAS como máximo sin retribución (Artículo 31 Cco.).

2. Las trabajadoras embarazadas a las que se les cite a revisión médica durante la jornada de trabajo, disfrutarán del tiempo de permiso necesario para proceder a su revisión médica mensual hasta que cause baja por maternidad. Igualmente, y a partir del sexto mes de embarazo, se les reconocerá el derecho de adaptar su jornada de trabajo para asistir a los cursos de preparación al parto. (“Derechos de la Mujer Trabajadora Acta número 9 del 6/5/2003)

3. DERECHO POR LACTANCIA. Las trabajadoras/es durante el periodo de lactancia, podrán optar, a su interés entre gozar del disfrute de reducción de jornada diaria que prevé la ley hasta los nueve meses del parto o, por



su acumulación en días laborales de permiso que podrán acumular total o parcialmente a su período de permiso por maternidad, a razón de UNA hora por día de trabajo (equivalente a 13 días hábiles).

4. EXCEDENCIA VOLUNTARIA. Derecho a reincorporación automática de los excedentes una vez vencido el periodo concedido. (Punto 7 Acta de Acuerdos Cco 2003 y 2004 del 1/10/2003).

5. JUBILACIÓN PARCIAL. La empresa estará obligada a aceptar la petición de cualquier trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos, de celebración de llamado "Contrato de Relevo" mientras este tipo de contrato esté en vigor. La obligación de la empresa incluirá a los trabajadores hasta la categoría de Oficial 1ª que realicen la petición de acogerse a este tipo de contrato. (Punto 6 Acta de Acuerdos del 1/10/2003)

(D) Excedencias por cuidado de hijos (Artículo 46.3 del Estatuto de lo Trabajadores)

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

(E) Cambio de puesto trabajadoras en situación de embarazo.

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia tendrán derecho en los términos previstos en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, a desempeñar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, los agentes o los procedimientos pudieran influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia del hijo/a. El cambio de puesto de trabajo o función tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o la función anterior.

(F) Otros permisos y licencias

1. Licencia no retribuida ni cotizable de 30 días naturales con reserva de puesto de trabajo para la tramitación de adopciones nacionales e internacionales o acogimientos de menores.

2. Licencia no retribuida ni cotizable de 6 días naturales para los trabajadores y trabajadoras que requieran tratamientos de fertilidad y/o reproducción asistida.

3. Suspensión del contrato de trabajo de 30 días naturales con reserva del puesto de trabajo en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge (acreditado con informes médicos preceptivos. Acumulable al permiso retribuido conforme al Cco.

4. Suspensión del contrato de trabajo de 30 días naturales en el período de un año con reserva del puesto de trabajo para trabajadores y trabajadoras que acrediten tener a su cargo familiares hasta primer grado de consanguinidad con la condición de dependiente en los grados de severo o gran dependiente acreditada oficialmente.

5. Licencias especiales sin retribución.

Será potestativo de la Dirección General otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador/a no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

Siendo conscientes de la dura realidad social que nos afecta, GUAGUAS MUNICIPALES, S.A. y sus trabajadores/as se comprometen a impulsar las medidas necesarias para apoyar a las víctimas de violencia de género.

### Objetivo

Apoyar a los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género facilitándoles las condiciones necesarias para minimizar los efectos de dicha situación.

### Medidas

- Permiso retribuido de CUATRO días consecutivos para trabajadores y trabajadoras en situación acreditada (Orden de Protección a favor de la víctima y excepcionalmente el informe del Ministerio Fiscal hasta tanto se dicte la orden de protección) como víctimas de violencia de género con hijos/as menores de edad a su cargo que precise de traslado de domicilio.

- La ausencia al trabajo de las víctimas de violencia de género derivadas de su situación física o psicológica, acreditada por los servicios de salud, no computará como absentismo.

- El pago del 100% del salario durante los TRES PRIMEROS días de incapacidad temporal derivada de la situación física o psicológica de las víctimas de violencia de género acreditadas por los servicios de salud.

## PROTOCOLO DE ACOSO

Con fecha 26 de Junio de 2012 se aprobó por los miembros del Comité de Seguridad y Salud el Protocolo de Prevención de Riesgos Psicosociales, acoso psicológico, acoso sexual o por razón de sexo que complementa a las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Este protocolo tiene por objeto el establecimiento de las actuaciones a tomar por la empresa GUAGUAS MUNICIPALES, S.A., para prevenir y actuar ante quejas en materia de acoso, o situaciones que puedan ser catalogadas como de acoso psicológico, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores y trabajadoras disponen del procedimiento de actuación en la intranet de la empresa, pestaña DOCUMENTOS/ Protocolo de Prevención Riesgos Psicosociales y pueden hacer llegar su queja/reclamación a través del email mediacion@guaguas.com o mediante Hoja de Comunicado de Riesgos que entregará o enviará a los miembros del Equipo Mediador (integrantes del Comité de Seguridad y Salud).

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan elevarlo a la Comisión Negociadora del Cco para su aprobación.

Anexo VI. Previsión de los efectos que tendría la autorización por el Ayuntamiento de pasar entre julio de 2019 a mayo de 2021 de las actuales 37,5 horas a las futuras 35 horas de jornada semanal.

Se establece que en el caso de concederse por parte del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria autorización para que GMSA pueda pasar de una jornada de 37,5 horas semanales a 35 horas semanales, los efectos que registrarán dicha reducción serán los siguientes; a saber:

- Con objeto de poder asumir tanto organizativa, como financieramente, los posibles incrementos iniciales de gastos, que posteriormente deberían verse compensados por la entrada en vigor de las medidas de mejora de productividad que se fueran acordando para dar cumplimiento a la legislación vigente, se propone el siguiente escalonamiento de paso desde la actual jornada laboral de 37,5 horas de promedio semanales, hacia las 35 horas de promedio, con la siguiente secuencia:

a) Rebaja de sesenta (60-) minutos de la jornada laboral actual, hasta las treinta y seis horas y media (36 horas y 30 minutos), con entrada en vigor el 1 de julio del presente año 2019.

b) Rebaja de cuarenta y cinco (45-) minutos adicionales, hasta las treinta y cinco horas y tres cuartos (35 horas y 45 minutos), con entrada en vigor el 1 de julio del 2020.

c) Rebaja de cuarenta y cinco (45-) minutos adicionales, hasta las treinta y cinco (35-) horas, con entrada en vigor el 1 de mayo del 2021.

- La reducción de la jornada tendría efectos exclusivos para el cómputo de horas extraordinarias, en su caso, y no en reducción horarios o planificación de servicios.

- Correlativamente, atendiendo a lo anterior, estas medidas solo afectarán a las horas de promedio de jornada semanal, y no por lo tanto a ninguna otra condición laboral relacionada con la jornada y su cómputo.

121.494-A

## **Dirección General de Trabajo**

### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **RESOLUCIÓN**

46

Visto el Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la entidad "GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.", por el que se acuerda fijar las Tablas Salariales para el año 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el

texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC número 188, 27/9/16), cuyas competencias han sido asumidas por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Decreto 119/2019, de 16 de julio, del Presidente, por el que se determina el número, determinación y competencias de las consejerías (BOC número 136, de 17 de julio de 2019), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

PRIMERO. Ordenar la inscripción de las Tablas Salariales para el año 2017, del Convenio Colectivo de la entidad "GUAGUAS MUNICIPALES, S.A." en el Registro Territorial de Convenios Colectivos como anotación del Convenio número 2950 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

#### ACTA ACTUALIZACIÓN TABLA SALARIAL 2017

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 12:00 horas del día 16 de octubre 2017, se reúnen:

En representación de los trabajadores:

D. Jorge Domínguez Martel, D. Carlos José Gómez Delgado, D. Rafael Marrero Castellano, D. Wolfgang Alcántara Romero, D. Pedro Pacheco Alonso, D. Adrián Moreno Benítez, D. José Yáñez Melián, D. Carlos Suárez Pérez, D. Miguel Alejandro Marrero, D. José Manuel Pérez Suárez, D. Francisco Suárez González, D. Alfonso Lobato Ortega, D. Santiago Delgado Alvarado, D. Juan Carlos González Hernández, D. Luis Carlos Rodríguez Rodríguez, D. José Luis Lorenzo Santana y D. Salvador Santana Cárdenes, D. Otilio Jiménez Caraballo (Delegado Sindical SUG), D. Cirilo Rodríguez Santana (Delegado Sindical de CC.OO.) y como asesor legal D. Javier Armas Medina.

En representación de la empresa:

D. Miguel A. Rodríguez Ramírez, D. Roque Suárez López y Dña. Teresa García Cuyas y como asesor legal D. José Losada Quintás.

#### ACUERDAN

Primero. Con fecha 26/09/2017 en reunión Empresa-Comité de Empresa se presentó y explicó por parte de la dirección de la empresa la Masa Salarial 2016, Plantilla Media 2016 así como borrador de Tabla Salarial 2017, Anexo I y II. La representación de los trabajadores después de proceder a su estudio ratifican la misma.

Segundo. La Tabla Salarial 2017 se ha actualizado conforme a lo establecido en el punto 3 del Acuerdo Convenio Colectivo del 16/12/2016 y la Ley 3/2017 de 27 de Junio de Presupuestos Generales del Estado para el 2017, concretándose en el reparto lineal del 1% de la Masa Salarial del 2016 entre todos los trabajadores de la empresa. La cantidad resultante se incrementa en el Sueldo Base de cada empleado/a.

Tercero. Se adjunta a la presente Anexo I y II de la Tabla Salarial 2017.

Cuarto. Las partes acuerdan facultar a la Dirección de Recursos Humanos y Prevención para los trámites correspondientes de registro y publicación, así como que se proceda a realizar el pago de los atrasos correspondientes.

Y sin más asuntos que tratar siendo las 12:30 horas, dan por concluida la sesión firmando a continuación en muestra de conformidad.

GRUPO	CATEGORÍA	MENSUAL	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	TOMA Y DEJE
I	CONFIANZA	JEFE DE SERVICIO	2.876,76	931,35	189,78	1.755,63
		JEFE DE DEPARTAMENTO	2.461,90	879,03	165,73	1.417,14
II	DE RESPONSABILIDAD	JEFE OFICINA TÉCNICA	2.277,08	797,49	192,68	1.286,91
		JEFE DE SECCIÓN	1.783,85	672,23	155,61	956,01
		JEFE DE NEGOCIADO	1.323,11	516,15	139,11	667,85
		JEFE DE EQUIPO-TALLER	1.323,11	516,15	139,11	667,85
		JEFE DE TRÁFICO	1.280,32	516,15	135,23	628,94
		INSPECTOR	1.258,98	502,92	132,27	623,79
III	DE OFICIO	OFICIAL 1º ADTVO.	1.204,35	519,76	99,81	584,78
		OFICIAL 2º ADTVO.	1.174,39	501,59	97,14	575,66
		OFICIAL 3º ADTVO.	1.118,47	486,90	75,54	556,03
		OFICIAL 1º TALLER	1.191,39	483,42	98,67	609,30
		OFICIAL 2º TALLER	1.155,30	470,59	95,43	589,28
		OFICIAL 3º TALLER	1.118,91	457,45	92,20	569,26
		CONDUCTOR-PERCEPTOR	1.388,96	484,30	93,21	635,33
IV	AUXILIARES	AUXILIAR ADTVO.	1.100,51	442,81	90,80	566,90
		MOZO TALLER	1.100,51	442,81	90,80	566,90

**HORA EXTRA:** El precio de la hora extra será el 175% de la hora ordinaria; pero no se tendrá en cuenta ni la antigüedad del trabajador ni las pagas de vencimiento superior al mes.

**NOCTURNIDAD:** Consistirá en el 40% sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI A APLICAR 2016: 655,20euros,R.D.1171/2015, 29 de diciembre)

**TURNICIDAD:** Se fija en la cantidad de 6,32 euros por día efectivo de realización del turno partido, a percibir por todo el personal de la empresa que tenga turno partido.

CORRETORNOS	100,00 euros en cómputo mensual,
QUEBRANTO CAJERO	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO JEFE NEGOCIADO	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO CONDUCTOR-PERCEPTOR	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO RECAUDADOR, VENDEDOR DE BONOS, ETC.	130,44 euros mensual,
BOLSA VACACIONES	1.138,90 euros
ANTICIPOS	379,22 euros máximo mensual.
DEPÓSITO PARA CAMBIO	31,60 euros
PLUS DOMINICAL	15,00 euros
	121.494-B

## **Dirección General de Trabajo**

### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **RESOLUCIÓN**

**47**

Visto el Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la entidad “GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.”, por el que se acuerda fijar las Tablas Salariales para el año 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC número 188, 27/9/16), cuyas competencias han sido asumidas por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Decreto 119/2019, de 16 de julio, del Presidente, por el que se determina el número, determinación y competencias de las consejerías (BOC número 136, de 17 de julio de 2019), esta Dirección General de Trabajo,

#### **ACUERDA**

**PRIMERO.** Ordenar la inscripción de las Tablas Salariales para el año 2018, del Convenio Colectivo de la entidad “GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.” en el Registro Territorial de Convenios Colectivos como anotación del Convenio número 2950 y su notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.** Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

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

**EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,** José Miguel González Hernández.

## ACTA ACTUALIZACIÓN TABLA SALARIAL 2018

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 13:00 horas del día 10 de octubre 2018, se reúnen:

En representación de los trabajadores:

D. Jorge Domínguez Martel, D. Carlos José Gómez Delgado, D. Rafael Marrero Castellano, D. Wolfgang Alcántara Romero, D. Pedro Pacheco Alonso, D. Adrián Moreno Benítez, D. José Yáñez Melián, D. Carlos Suárez Pérez, D. Miguel Alejandro Marrero, D. José Manuel Pérez Suárez, D. Francisco Suárez González, D. Alfonso Lobato Ortega, D. Santiago Delgado Alvarado, D. Juan Carlos González Hernández, D. Luis Carlos Rodríguez Rodríguez, D. José Luis Lorenzo Santana y D. Salvador Santana Cárdenes, D. Otilio Jiménez Caraballo (Delegado Sindical SUG), D. Cirilo Rodríguez Santana (Delegado Sindical de CC.OO.) y como asesor legal D. Javier Armas Medina.

En representación de la empresa:

D. Miguel A. Rodríguez Ramírez, D. Roque Suárez López y Dña. Teresa García Cuyas y como asesor legal D. José Losada Quintás.

### ACUERDAN

Primero. Con fecha 10/10/2018 en reunión Empresa-Comité de Empresa se presentó y explicó por parte de la dirección de la empresa la Masa Salarial 2017, Plantilla Media 2017 así como borrador de Tabla Salarial 2018, Anexo I y II. La representación de los trabajadores después de proceder a su estudio ratifican la misma.

Segundo. La Tabla Salarial 2018 se ha actualizado conforme a lo establecido en el punto 3 del Acuerdo Convenio Colectivo del 16/12/2016 y el artículo 18 de la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el 2018, concretándose en el reparto lineal entre todos los trabajadores de la empresa del 1,5% de la Masa Salarial del 2017 y, a partir de julio/18, añadir el 0,25% de la Masa Salarial del 2017. La cantidad resultante se incrementa en el Sueldo Base de cada empleado/a.

Tercero. Se adjunta a la presente Anexo I y II de la Tabla Salarial 2018 correspondiente a los dos periodos:

1. Anexo I y II de la Tabla Salarial 2018 (enero a junio).
2. Anexo I y II de la Tabla Salarial 2018 (julio a diciembre).

Cuarto. Las partes acuerdan facultar a la Dirección de Recursos Humanos y Prevención para los trámites correspondientes de registro y publicación, así como que se proceda a realizar el pago de los atrasos correspondientes.

Y sin más asuntos que tratar siendo las 14:00 horas, dan por concluida la sesión firmando a continuación en muestra de conformidad.

GRUPO	CATEGORÍA	MENSUAL	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	TOMA Y DEJE
I	CONFIANZA					
	JEFE DE SERVICIO	2.911,19	965,78	189,78	1.755,63	
	JEFE DE DEPARTAMENTO	2.496,33	913,46	165,73	1.417,14	
II	DE RESPONSABILIDAD					
	JEFE OFICINA TÉCNICA	2.311,51	831,92	192,68	1.286,91	
	JEFE DE SECCIÓN	1.818,28	706,66	155,61	956,01	
	JEFE DE NEGOCIADO	1.357,54	550,58	139,11	667,85	
	JEFE DE EQUIPO-TALLER	1.357,54	550,58	139,11	667,85	
	JEFE DE TRÁFICO	1.314,75	550,58	135,23	628,94	
	INSPECTOR	1.293,41	537,35	132,27	623,79	
III	DE OFICIO					
	OFICIAL 1º ADTVO.	1.238,78	554,19	99,81	584,78	
	OFICIAL 2º ADTVO.	1.208,82	536,02	97,14	575,66	
	OFICIAL 3º ADTVO.	1.152,90	521,33	75,54	556,03	
	OFICIAL 1º TALLER	1.225,82	517,85	98,67	609,30	
	OFICIAL 2º TALLER	1.189,73	505,02	95,43	589,28	
	OFICIAL 3º TALLER	1.153,34	491,88	92,20	569,26	
	CONDUCTOR-PERCEPTOR	1.423,39	518,73	93,21	635,33	176,12
IV	AUXILIARES					
	AUXILIAR ADTVO.	1.134,94	477,24	90,80	566,90	
	MOZO TALLER	1.134,94	477,24	90,80	566,90	

**HORA EXTRA:** El precio de la hora extra será el 175% de la hora ordinaria; pero no se tendrá en cuenta ni la antigüedad del trabajador ni las pagas de vencimiento superior al mes.

**NOCTURNIDAD:** Consistirá en el 40% sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI A APLICAR 2018: 668,30euros,D.T.1ª R.D.1077/2017, 29 de diciembre)

**TURNICIDAD:** Se fija en la cantidad de 6,32 euros por día efectivo de realización del turno partido, a percibir por todo el personal de la empresa que tenga turno partido.



---

CORRETORNOS	100,00 euros en cómputo mensual,
QUEBRANTO CAJERO	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO JEFE NEGOCIADO	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO CONDUCTOR-PERCEPTOR	130,44 euros mensual,
QUEBRANTO RECAUDADOR, VENDEDOR DE BONOS, ETC.	130,44 euros mensual,
BOLSA VACACIONES	1.138,90 euros
ANTICIPOS	379,22 euros máximo mensual.
DEPÓSITO PARA CAMBIO	31,60 euros
PLUS DOMINICAL	15,00 euros
	121.494-C



**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Franqueo  
concertado  
23/1

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### RESOLUCIÓN

50

Visto el Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la entidad “GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.”, por el que se acuerda fijar las Tablas Salariales para el año 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC número 188, 27/9/16), cuyas competencias han sido asumidas por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Decreto 119/2019, de 16 de julio, del Presidente, por el que se determina el número, determinación y competencias de las consejerías (BOC número 136, de 17 de julio de 2019), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

PRIMERO. Ordenar la inscripción de las Tablas Salariales para el año 2019, del Convenio Colectivo de la entidad “GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.” en el Registro Territorial de Convenios Colectivos como anotación del Convenio número 2950 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

#### ACTA ACTUALIZACIÓN TABLA SALARIAL 2019

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 9:45 horas del día 14 de Octubre de 2019, se reúnen:

En representación de los trabajadores:

D. Jorge Domínguez Martel, D. Carlos José Gómez Delgado, D. Rafael Marrero Castellano, D. Wolfgang Alcántara Romero, D. Pedro Pacheco Alonso, D. Adrián Moreno Benítez, D. José Yáñez Melián, D. Carlos Suárez Pérez, D. Miguel Alejandro Marrero, D. José Manuel Pérez Suárez, D. Francisco Suárez González, D. Alfonso Lobato Ortega, D. Santiago Delgado Alvarado, D. Juan Carlos González Hernández, D. Luis Carlos Rodríguez Rodríguez, D. José Luis Lorenzo Santana y D. Salvador Santana Cárdenes, D. Otilio Jiménez Caraballo (Delegado Sindical SUG), D. Cirilo Rodríguez Santana (Delegado Sindical de CC.OO.) y como asesor legal D. Javier Armas Medina.

En representación de la empresa:

D. Miguel A. Rodríguez Ramírez, D. Roque Suárez López y D. Adrián D. Adrián Delgado Montesdeoca y como asesor legal D. José Losada Quintás.

Ausencias por motivos de agenda: D. Miguel A. Rodríguez Ramírez y D. Roque Suárez López (asiste en su nombre Dña. Noelia Marrero Guedes).

#### ACUERDAN

Primero. Con fecha 14/10//2019 en reunión Empresa-Comité de Empresa se presentó y explicó por parte de la dirección de la empresa la Masa Salarial 2018, Plantilla Media y absentismo 2018, así como borrador de Tabla Salarial 2019, Anexo I y II. La representación de los trabajadores después de proceder a su estudio ratifican la misma.

Segundo. La Tabla Salarial 2019 se ha actualizado conforme a lo establecido en el punto 3 del Acuerdo Convenio Colectivo del 16/12/2016 y el artículo 3.Dos del Capítulo 2 del RDL 24/2018 de 21 de diciembre, concretándose dicha actualización salarial en el reparto lineal entre todos los trabajadores de la empresa del 2.25% de la Masa Salarial del 2018 en el período Enero a Junio de 2019, y el 0,25% adicional (de la masa 2018) a partir de Julio 2019. La cantidad resultante se incrementa en el Sueldo Base de cada empleado/a. La actualización salarial se hará efectiva en la próxima nómina del mes de Octubre 19, y el pago de los atrasos correspondientes al período enero a septiembre 19

se harán efectivos en la primera semana del mes de Noviembre 19 en nómina aparte (Atrasos Convenio Colectivo 2019).

Tercero. Se adjunta a la presente Anexo I y II de la Tabla Salarial 2019 correspondiente a los dos periodos:

1. Anexo I y II de la Tabla Salarial 2019 (enero a junio).
2. Anexo I y II de la Tabla Salarial 2019 (julio a diciembre).

Cuarto. Las partes acuerdan facultar a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas para los trámites correspondientes de registro y publicación, así como que se proceda a realizar el pago de los atrasos correspondientes.

Y sin más asuntos que tratar siendo las 10:30 horas, dan por concluida la sesión firmando a continuación en muestra de conformidad.

#### ANEXO I: TABLA SALARIAL 2019 (CAMBIO DE CATEGORÍA A GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES)

(De enero a junio 2019)

GRUPOS	NIVELES/*CATEGORÍAS	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	PLUS ABSENTISMO	TOMA Y DEJE
I	GRUPO DIRECTIVO	JEFE DE SERVICIO	1.012,08	189,78	1.755,63	
		JEFE GRUPO	959,76	165,73	1.417,14	
		JEFE OFICINA TÉCNICA	878,22	192,68	1.286,91	
II	TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	780,73	155,61	1.056,01	
		TÉCNICO	760,73	139,11	800,00	
III	PERSONAL DE MANDO	MANDO MOVIMIENTO	752,96	155,61	956,01	
		MANDO DE TALLER	752,96	155,61	956,01	
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	752,96	155,61	956,01	

IV	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL ADMÓN/ESPEC.	600,49	99,81	584,78	
		OFICIAL TALLER	564,15	98,67	609,30	
		CONDUCTOR-PERCEPTOR	565,03	93,21	635,33	176,12
		INSPECTOR CALIDAD	580,73	132,27	623,79	
		AUXILAR ADMÓN/ESPEC.	523,54	90,80	566,90	
		AUXILIAR TALLER	523,54	90,80	566,90	
	* ACTA MAYO 2018 (CATEG. A EXTINGUIR)	JEFE OFICINA TÉCNICA	878,22	192,68	1.286,91	
	JEFE DE SECCIÓN	752,96	155,61	956,01		
	JEFE DE NEGOCIADO	596,88	139,11	667,85		
	JEFE DE EQUIPO-TALLER	596,88	139,11	667,85		

## ANEXO II: OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS 2019

(De enero a junio 2019)

**HORA EXTRA:** El precio de la hora extra será el 175% de la hora ordinaria, pero no se tendrá en cuenta ni la antigüedad del trabajador ni las pagas de vencimiento superior al mes

**NOCTURNIDAD:** Consistirá en el 40% sobre el SMI (SMI a aplicar en 2019: 668,30 euros, D.T. 1ª R.D. 1077/2017, 29 de diciembre y RD 1462/2018 de 21 DE Diciembre)

**TURNICIDAD:** Se fija en la cantidad de 6,32 euros por día efectivo de realización de turno partido, a percibir por el personal de Empresa que realiza turno partido.

CORRETURNOS	100,00 EUROS	EN CÓMPUTO MENSUAL
QUEBRANTO CAJERO	130,44 EUROS	MENSUAL
QUEBRANTO JEFE NEGOCIADO	130,44 EUROS	MENSUAL
QUEBRANTO CONDUCTOR-PERCEPTOR	130,44 EUROS	MENSUAL
QUEBRANTO RECAUDADOR, VENDEDOR DE BONOS, ETC.	130,44 EUROS	MENSUAL
BOLSA VACACIONES	1.138,90 EUROS	
ANTICIPOS	379,22 EUROS	MÁXIMO MENSUAL
DEPÓSITO PARA CAMBIO	31,60 EUROS	
PLUS DOMINICAL	15,00 EUROS	

## ANEXO I: TABLA SALARIAL 2019 (CAMBIO DE CATEGORÍA A GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES)

(De julio a diciembre 2019)

GRUPOS	NIVELES/*CATEGORÍAS	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	TOMA Y DEJE	
I	GRUPO DIRECTIVO	JEFE DE SERVICIO	1.016,90	189,78	1.755,63	
		JEFE GRUPO	964,58	165,73	1.417,14	
		JEFE OFICINA TÉCNICA	883,04	192,68	1.286,91	
II	TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	785,55	155,61	1.056,01	
		TÉCNICO	765,55	139,11	800,00	
III	PERSONAL DE MANDO	MANDO MOVIMIENTO	757,78	155,61	956,01	
		MANDO DE TALLER	757,78	155,61	956,01	
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	757,78	155,61	956,01	
IV	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL ADMÓN/ESPEC.	605,31	99,81	584,78	
		OFICIAL TALLER	568,97	98,67	609,30	
		CONDUCTOR-PERCEPTOR	569,85	93,21	635,33	176,12
		INSPECTOR CALIDAD	585,55	132,27	623,79	
		AUXILAR ADMÓN/ESPEC.	528,36	90,80	566,90	
		AUXILIAR TALLER	528,36	90,80	566,90	
		* ACTA MAYO 2018 (CATEG. A EXTINGUIR)	JEFE OFICINA TÉCNICA	883,04	192,68	1.286,91
		JEFE DE SECCIÓN	757,78	155,61	956,01	
		JEFE DE NEGOCIADO	601,70	139,11	667,85	
		JEFE DE EQUIPO-TALLER	601,70	139,11	667,85	

## ANEXO II: OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS 2019

(De julio a diciembre 2019)

**HORA EXTRA:** El precio de la hora extra será el 175% de la hora ordinaria, pero no se tendrá en cuenta ni la antigüedad del trabajador ni las pagas de vencimiento superior al mes

**NOCTURNIDAD:** Consistirá en el 40% sobre el SMI (SMI a aplicar en 2019: 668,30 euros, D.T. 1ª R.D. 1077/2017, 29 de diciembre y RD 1462/2018 de 21 DE Diciembre)

**TURNICIDAD:** Se fija en la cantidad de 6,32 euros por día efectivo de realización de turno partido, a percibir por el personal de Empresa que realiza turno partido.

CORRETURNOS	100,00 EUROS	EN CÓMPUTO MENSUAL
QUEBRANTO CAJERO	130,44 EUROS	MENSUAL
QUEBRANTO JEFE NEGOCIADO	130,44 EUROS	MENSUAL
QUEBRANTO CONDUCTOR-PERCEPTOR	130,44 EUROS	MENSUAL
QUEBRANTO RECAUDADOR, VENDEDOR DE BONOS, ETC.	130,44 EUROS	MENSUAL
BOLSA VACACIONES	1.138,90 EUROS	
ANTICIPOS	379,22 EUROS	MÁXIMO MENSUAL
DEPÓSITO PARA CAMBIO	31,60 EUROS	
PLUS DOMINICAL	15,00 EUROS	

145,898-A

## Dirección General de Trabajo

### Servicio de Promoción Laboral

#### RESOLUCIÓN

51

Visto el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “JOSEPH O’CONNOR (BAR-RESTAURANTE BUDDIES)”, para el período comprendido entre el 5 de agosto de 2019 y el 31 de diciembre de 2023, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC número 188, 27/9/16), cuyas competencias han sido asumidas por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Decreto 119/2019, de 16 de julio, del Presidente, por el que se determina el número, determinación y competencias de las consejerías (BOC número 136, de 17 de julio de 2019), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

PRIMERO. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “JOSEPH O’CONNOR (BAR-RESTAURANTE BUDDIES)”, para el período comprendido entre el 5 de agosto de 2019 y el 31 de diciembre de 2023, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2948 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

6545	Juicio 1.225/19, Domingo Marcos Perdomo Martínez contra Dnakataida, S.L. y otro .....	828
	<b>JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 8</b>	
7871	Juicio 848/19, Carlos Vega Arencibia contra Dovel Pinturas y decoración, S.L. y otros .....	828
	<b>JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 9</b>	
6512	Juicio 1.118/19, María Xaqueline Farias Castro contra Servicios y Mantenimiento Argom, S.L. y otro.....	829
6520	Juicio 277/19, Marcos Rodríguez García contra Promorchilla de Gestión y Servicios, S.L. y otro .....	829
7420	Juicio 1.083/19, Fundación Laboral de la Construcción contra Reforcanarias Siglo XXII, S.L. ....	829
	<b>JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 10</b>	
3032	Juicio 259/19, Daniel III Orobía Banaría contra Rugrasan Soluciones, S.L. y otro .....	830
3035	Juicio 302/19, Cristina Morales Morales contra Extracan Producciones y Distribuciones, S.L. y otro .....	830
3036	Juicio 251/19, Daniele Conforto contra Rugrasan Solucioenes, S.L. y otro .....	831
3038	Juicio 308/19, Sara María Hernández Santana contra Melba Insular, S.L. (Friends Café Bar) y otro.....	831
3577	Juicio 312/19, Francisco José Jorge Trujillo contra Obras y Estructuras Sanba, S.L. y otro.....	831
5837	Juicio 1.341/19, José María Pérez Nuez contra Tecaluminio, S.L. y otros .....	832

## I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CANARIAS

#### Gabinete del Delegado

#### ANUNCIO

380

La Subdirección General de Cancillería del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, en escrito O00000222s1900010572 de fecha 11/10/2019, comunica a esta Delegación del Gobierno lo siguiente:

“Comunico a V.E. para su conocimiento y efectos oportunos que, con fecha 31 de agosto de 2019, el Sr. El Bachir BIQCH, cesó como VICECÓNSUL de MARRUECOS en LAS PALMAS DE GRAN CANARIA“.

Lo que se pone en su conocimiento a los efectos oportunos.

EL DELEGADO DEL GOBIERNO EN CANARIAS, Juan Salvador León Ojeda.

7.694

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### CORRECCIÓN DE ERROR

381

En el Boletín Oficial de la Provincia Anexo al número 150 de fecha 13 de diciembre de 2019, páginas 2306 a 2310 y número de orden 50, aparece publicada RESOLUCIÓN de la Consejería de Economía, Conocimiento

y Empleo, referente a: Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la entidad “GUAGUAS MUNICIPALES, S.A.”, por el que se acuerda fijar las Tablas Salariales para el año 2019; habiéndose cometido error involuntario en la transcripción de la misma, se procede a su rectificación, quedando la misma del siguiente tenor literal:

**Páginas 2307 y 2308, donde dice:**

“...

**ANEXO I: TABLA SALARIAL 2019 (CAMBIO DE CATEGORÍA A GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES)**

(De enero a junio 2019)

GRUPOS	NIVELES/*CATEGORÍAS	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	PLUS ABSENTISMO	TOMA Y DEJE	
I	GRUPO DIRECTIVO	JEFE DE SERVICIO	1.012,08	189,78	1.755,63		
		JEFE GRUPO	959,76	165,73	1.417,14		
		JEFE OFICINA TÉCNICA	878,22	192,68	1.286,91		
II	TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	780,73	155,61	1.056,01		
		TÉCNICO	760,73	139,11	800,00		
III	PERSONAL DE MANDO	MANDO MOVIMIENTO	752,96	155,61	956,01		
		MANDO DE TALLER	752,96	155,61	956,01		
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	752,96	155,61	956,01		
IV	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL ADMÓN/ESPEC.	600,49	99,81	584,78		
		OFICIAL TALLER	564,15	98,67	609,30		
		CONDUCTOR-PERCEPTOR	565,03	93,21	635,33	176,12	
		INSPECTOR CALIDAD	580,73	132,27	623,79		
		AUXILAR ADMÓN/ESPEC.	523,54	90,80	566,90		
		AUXILIAR TALLER	523,54	90,80	566,90		
		* ACTA MAYO 2018 (CATEG. A EXTINGUIR)	JEFE OFICINA TÉCNICA	878,22	192,68	1.286,91	
		JEFE DE SECCIÓN	752,96	155,61	956,01		
		JEFE DE NEGOCIADO	596,88	139,11	667,85		
		JEFE DE EQUIPO-TALLER	596,88	139,11	667,85		

...”



**Debe decir:**

“ ...

**ANEXO I: TABLA SALARIAL 2019 (CAMBIO DE CATEGORÍA A GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES)****(De enero a junio 2019)**

	GRUPOS	NIVELES/*CATEGORÍAS	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	TOMA Y DEJE
I	GRUPO DIRECTIVO	JEFE DE SERVICIO	1.012,08	189,78	1.755,63	
		JEFE GRUPO	959,76	165,73	1.417,14	
		JEFE OFICINA TÉCNICA	878,22	192,68	1.286,91	
II	TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	780,73	155,61	1.056,01	
		TÉCNICO	760,73	139,11	800,00	
III	PERSONAL DE MANDO	MANDO MOVIMIENTO	752,96	155,61	956,01	
		MANDO DE TALLER	752,96	155,61	956,01	
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	752,96	155,61	956,01	
IV	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL ADMÓN/ESPEC.	600,49	99,81	584,78	
		OFICIAL TALLER	564,15	98,67	609,30	
		CONDUCTOR-PERCEPTOR	565,03	93,21	635,33	176,12
		INSPECTOR CALIDAD	580,73	132,27	623,79	
		AUXILAR ADMÓN/ESPEC.	523,54	90,80	566,90	
		AUXILIAR TALLER	523,54	90,80	566,90	
		* ACTA MAYO 2018 (CATEG. A EXTINGUIR)	JEFE OFICINA TÉCNICA	878,22	192,68	1.286,91
JEFE DE SECCIÓN	752,96	155,61	956,01			
JEFE DE NEGOCIADO	596,88	139,11	667,85			
JEFE DE EQUIPO-TALLER	596,88	139,11	667,85			

...”

**Página 2309, donde dice:**

“ ...

**ANEXO I: TABLA SALARIAL 2019 (CAMBIO DE CATEGORÍA A GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES)****(De julio a diciembre 2019)**

GRUPOS	NIVELES/*CATEGORÍAS	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	TOMA Y DEJE
I	GRUPO DIRECTIVO	JEFE DE SERVICIO	1.016,90	189,78	1.755,63
		JEFE GRUPO	964,58	165,73	1.417,14
		JEFE OFICINA TÉCNICA	883,04	192,68	1.286,91

II	TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	785,55	155,61	1.056,01	
		TÉCNICO	765,55	139,11	800,00	
III	PERSONAL DE MANDO	MANDO MOVIMIENTO	757,78	155,61	956,01	
		MANDO DE TALLER	757,78	155,61	956,01	
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	757,78	155,61	956,01	
IV	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL ADMÓN/ESPEC.	605,31	99,81	584,78	
		OFICIAL TALLER	568,97	98,67	609,30	
		CONDUCTOR-PERCEPTOR	569,85	93,21	635,33	176,12
		INSPECTOR CALIDAD	585,55	132,27	623,79	
		AUXILIAR ADMÓN/ESPEC.	528,36	90,80	566,90	
		AUXILIAR TALLER	528,36	90,80	566,90	
	* ACTA MAYO 2018 (CATEG. A EXTINGUIR)	JEFE OFICINA TÉCNICA	883,04	192,68	1.286,91	
		JEFE DE SECCIÓN	757,78	155,61	956,01	
		JEFE DE NEGOCIADO	601,70	139,11	667,85	
		JEFE DE EQUIPO-TALLER	601,70	139,11	667,85	

...”

### Debe decir:

“...

## ANEXO I: TABLA SALARIAL 2019 (CAMBIO DE CATEGORÍA A GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES)

(De julio a diciembre 2019)

	GRUPOS	NIVELES/*CATEGORÍAS	SUELDO BASE	ASISTENCIA	P. DESTINO	TOMA Y DEJE
I	GRUPO DIRECTIVO	JEFE DE SERVICIO	1.016,90	189,78	1.755,63	
		JEFE GRUPO	964,58	165,73	1.417,14	
		JEFE OFICINA TÉCNICA	883,04	192,68	1.286,91	
II	TÉCNICOS	TÉCNICO SUPERIOR	785,55	155,61	1.056,01	
		TÉCNICO	765,55	139,11	800,00	
III	PERSONAL DE MANDO	MANDO MOVIMIENTO	757,78	155,61	956,01	
		MANDO DE TALLER	757,78	155,61	956,01	
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	757,78	155,61	956,01	
IV	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL ADMÓN/ESPEC.	605,31	99,81	584,78	
		OFICIAL TALLER	568,97	98,67	609,30	
		CONDUCTOR-PERCEPTOR	569,85	93,21	635,33	176,12

	INSPECTOR CALIDAD	585,55	132,27	623,79
	AUXILIAR ADMÓN/ESPEC.	528,36	90,80	566,90
	AUXILIAR TALLER	528,36	90,80	566,90
* ACTA MAYO 2018 (CATEG. A EXTINGUIR)	JEFE OFICINA TÉCNICA	883,04	192,68	1.286,91
	JEFE DE SECCIÓN	757,78	155,61	956,01
	JEFE DE NEGOCIADO	601,70	139,11	667,85
	JEFE DE EQUIPO-TALLER	601,70	139,11	667,85

...”

Y para que surta los efectos oportunos, se publica la presente corrección.

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### EXCMO. CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA

##### ANUNCIO

382

Habiéndose suscrito con fecha 15 de noviembre de 2019, Convenios entre el Cabildo Insular de Fuerteventura y el Ayuntamiento de Antigua para la encomienda de la evaluación ambiental de planes y programas y de proyectos, impulsados a iniciativa pública o privada en suelos ubicados en dicho Ayuntamiento, cuya aprobación se produjo en el Pleno del Cabildo Insular de Fuerteventura, en sesión extraordinaria celebrada el día 8 de abril de 2019, adjunto remito a los efectos de sus publicación, el texto íntegro de los citados convenios para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas y en la sede electrónica del Cabildo Insular de Fuerteventura.

Puerto del Rosario, a veinte de enero de dos mil veinte.

EL CONSEJERO DE ÁREA INSULAR DE INFRAESTRUCTURAS, TERRITORIO Y SECTOR PRIMARIO,  
Antonio Sergio Lloret López.

#### **CONVENIO ENTRE EL CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA Y EL AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA PARA LA ENCOMIENDA DE LA EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PLANES Y PROGRAMAS, IMPULSADOS A INICIATIVA PÚBLICA O PRIVADA EN SUELOS UBICADOS EN ESTE AYUNTAMIENTO**

En Puerto del Rosario, a 15 de noviembre de 2019

##### REUNIDOS

De una parte, el Sr. don Blas Acosta Cabrera, Presidente del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura, en virtud de lo previsto en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

De otra parte, el Sr. don Matías Fidel Peña García, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Antigua, en representación del mismo de conformidad con los artículos 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del