

CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CATERRAS

Publicado en BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 8, de 16/01/2006.

VIGENCIA: Desde su firma hasta 31/12/2007.

VISTO El texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PARA EL TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERAS PARA LOS AÑOS 2005-2007, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (B.O.E. de 06/06/81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. de 01/06/84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. de 15/12/95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. Notificar a la Comisión Negociadora.
3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
4. Se advierte que, por acuerdo entre las partes y a requerimiento de esta Dirección General de Trabajo, se modifica el artículo 17 apartado 3 del texto en los términos siguientes:

Artículo 17.3. Descanso:

"Días festivos. De manera excepcional y para el caso de que todos los trabajadores no puedan disfrutar los 14 días festivos anuales retribuidos a que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta una compensación cuyo importe será de 584,52 euros al año y que se abonará de manera prorrateada en doce mensualidades a razón de 48,71 euros al mes, todo ello sin perjuicio de la aplicación con carácter preferente en esta materia de los pactos entre empresas o grupos de empresas y los representantes de los trabajadores que se hayan suscrito o puedan suscribirse.

La compensación económica no afectará a los/as trabajadores de transporte escolar ni a los demás trabajadores de las empresas que no sea personal de movimiento, que por tanto disfrutarán de descanso en los días festivos. Si fueran requeridos por las empresas para trabajar en un día festivo y se accediera por los mismos a ello, se les compensará económicamente en los términos previstos en el presente convenio".

....., el Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 16 de diciembre de 2005.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

Capítulo Primero. Cláusulas generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo afecta a las relaciones laborales existentes entre las empresas y los trabajadores del sector del Transporte Público Colectivo Discrecional de Viajeros por Carretera de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2. Ámbito funcional

Están afectadas por este convenio las empresas dedicadas a la realización del transporte público colectivo discrecional de viajeros por carretera, empresas que realicen funciones de transporte escolar, las de transportes de trabajadores y aquellas otras que prestan servicios de coches especiales y de abono, cuando éstos sean complementarios de las otras modalidades descritas anteriormente.

Este convenio no afecta a las empresas de transporte regular de viajeros por carretera, aunque éstas complementen su actividad principal con transporte escolar y de trabajadores.

Son trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo los vinculados con las empresas mencionadas y aquéllos que alternen en la prestación de sus servicios con guaguas y coches especiales y de abono.

Quedan excluidos los cargos de Alta Dirección según establece la normativa general vigente.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todos los empresarios y trabajadores que ejerzan su actividad en las empresas afectadas por el ámbito territorial y funcional precedente, así como a los trabajadores de empresas no establecidas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife y que desarrollen su actividad en la misma.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir del día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2007. A efectos salariales tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2005.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y actualización del convenio

1. Con carácter general, la denuncia para la revisión o sustitución total o parcial del Convenio Colectivo o de sus prórrogas se deberá realizar, por cualquiera de las partes, dentro de su período de vigencia.

2. En el supuesto de inexistencia de denuncia en el plazo señalado en el párrafo anterior, el presente Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente por años naturales, excepto las cláusulas de contenido económico que serán objeto de negociación entre las partes.

3. Efectuada la denuncia por alguna de las partes, continuarán en vigor la totalidad de las estipulaciones del presente convenio o de sus prórrogas hasta la entrada en vigor de la nueva normativa que lo sustituya.

Artículo 6. Concurrencia de convenios. Compensación y absorción

1. Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas en su totalidad superen en cómputo anual las actualmente pactadas. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

2. No obstante, los conflictos de concurrencia del presente convenio sectorial con pactos o acuerdos vigentes de ámbito de empresa se resolverán en base a las siguientes normas:

I. Se establecerán bloques homogéneos, a cuyo efecto se agruparán las condiciones pactadas de igual forma que la establecida en el presente Convenio Sectorial:

A) Condiciones económicas.

B) Jornada, descansos, vacaciones y horario laboral.

C) Mejoras sociales.

D) Licencias y excedencias.

E) Derechos sindicales.

II. Establecidos los bloques homogéneos, será de aplicación aquel convenio, pacto o acuerdo que establezca condiciones más beneficiosas en cómputo anual para los trabajadores.

III. La compensación y absorción en el bloque de condiciones económicas se efectuará, en su caso, de la siguiente forma:

- a) Serán compensables y absorbibles, en su conjunto, los conceptos de salario base y plus de convenio.
- b) El Plus de Transporte será compensable y absorbible con otro de carácter extrasalarial: v.g. el de Distancia.
- c) No serán compensables ni absorbibles salvo por igual concepto, las dietas; compensación por comida; compensación de gastos por manipulación de equipajes.
- d) Igualmente, no serán compensables ni absorbibles sino por igual concepto, las excursiones y servicios especiales.

Artículo 7. Normas supletorias

En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo será de aplicación la legislación laboral de carácter general y la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera aprobada por Orden Ministerial de 20 de marzo de 1971 y sus modificaciones posteriores, que las partes incorporan al presente Convenio Colectivo en todas aquellas materias que no hayan sido desarrolladas en el mismo, o no sean contrarias a derecho.

En las empresas con pactos o acuerdos propios serán de aplicación supletoria, para lo no previsto en éste, las normas contenidas en aquéllos.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de cada una de las partes, que tendrá por función, sin perjuicio y además de lo establecido en la legislación vigente, las siguientes:

- a) Interpretar las cláusulas del presente Convenio Colectivo.
- b) Resolver, en primera instancia, los asuntos remitidos por las partes, los expresados en el texto del presente convenio y los conflictos que pudieran producirse en materia de concurrencia, compensación y absorción previstas en el artículo 6º.

Dicha Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 72 horas a instancia de cualquiera de las dos partes, debiendo figurar en la convocatoria el orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

Los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria serán nombrados por su representación sindical.

Los representantes de la parte empresarial, serán nombrados por la Asociación Provincial Empresarial de Servicios Discrecionales de Viajeros.

Las partes podrán concurrir a la Comisión Paritaria asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Capítulo II. Clasificación funcional

Artículo 9. Clasificación funcional

Las empresas del sector agruparán a los trabajadores con arreglo a los siguientes niveles y categorías:

Nivel I. Jefe/a de Servicios y Titulados/as de Grado Superior.

Nivel II. Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de Sección, Jefe/a de Tráfico, Jefe/a de Taller, Jefe/a de Negociado, Técnico/a de Sistemas Informáticos.

Nivel III. Conductor/a, Conductor/a-Mecánico.

Nivel IV. Oficial de 1ª Administrativo, Programador/a de ordenadores, Jefe/a de Proceso de datos, Oficial de 1ª de Taller, Oficial 1ª Chapista, Oficial 1ª Electricista, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Taller, Oficial de 1ª de Mantenimiento.

Nivel V. Oficial de 2ª Administrativo/a, Oficial de 2ª Taller, Oficial 2ª Chapista, Oficial 2ª Electricista, Oficial 3ª Taller, Oficial Almacén, Auxiliar Administrativo/a, Capataz, Guardián, Limpiador/a, Relaciones Públicas.

Nivel VI. Celador/a.

Artículo 10. Reclamaciones sobre clasificación profesional

Las reclamaciones sobre clasificación profesional deberán ser dirigidas por escrito a la Dirección de la Empresa que, tras requerir informe de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 10 días, resolverá sobre las mismas en el término de 30 días. Contra la resolución, expresa o tácita, de la empresa, los trabajadores afectados podrán acudir a la vía jurisdiccional competente.

Artículo 11. Escalafón

1. El escalafón de cada empresa, con detalle del nombre, apellidos, edad, categoría profesional, antigüedad, centro de trabajo y cuantos datos sean de interés, según lo previsto en los artículos 34 y 35 de la Ordenanza Laboral, se confeccionará en la primera quincena de enero de cada año, sometiéndolo a la consideración de los representantes de los trabajadores, quienes podrán realizar las sugerencias que estimen oportunas.

2. Las empresas elaborarán anualmente un escalafón específico para los trabajadores fijos discontinuos, con los mismos datos del apartado anterior, a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación.

Su publicación, en el tablón de anuncios de la empresa, se efectuará en la segunda quincena del citado mes de enero, pudiendo los trabajadores instar reclamaciones durante los 15 días siguientes a partir de la fecha de publicación.

3. A la extinción de un contrato de trabajo fijo de personal con categoría de conductor/a por causa distinta a la de amortización de puestos de trabajo por disminución de actividad, y antes de que por la empresa se proceda a cubrir dicha plaza, pasará a la condición de fijo a tiempo completo, un trabajador/a con categoría de conductor/a de entre aquéllos que tengan en la empresa la condición de fijo discontinuo. La fórmula para determinar al trabajador que pase a la condición de fijo se establecerá en el ámbito de cada empresa, con la representación de los trabajadores.

Capítulo III. Altas y bajas; licencias y excedencias

Artículo 12. Altas y bajas

1. Las empresas se obligan a tramitar el alta en la Seguridad Social de los trabajadores con anterioridad a la iniciación de la prestación de sus servicios, informando a la representación de los trabajadores de las contrataciones efectuadas y sus características.
2. El incumplimiento de la legislación general vigente en materia de contratación, implicará que el trabajador quedará fijo de plantilla.
3. Las empresas publicarán mensualmente en los tablones de anuncio de las mismas los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 13. Licencias retribuidas

1. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de licencias retribuidas por motivos y duración siguientes:
 - a) Matrimonio del trabajador/a: 15 días.
 - b) Matrimonio de un hijo/a del trabajador/a: 2 días.
 - c) Nacimiento y fallecimiento de hijo/a: 3 días.
 - d) Fallecimiento de esposo/a o conviviente: 4 días.
 - e) Fallecimiento de padres o hermanos: 3 días.
 - f) Fallecimiento de abuelos o nietos: 2 días.
 - g) Fallecimiento de padres o hermanos políticos: 2 días.
 - h) Enfermedad grave de esposa, conviviente o hijo: 3 días.

- i) Fallecimiento de abuelos del cónyuge, yernos, nueras, tíos y cónyuges de los nietos: 1 día.
- j) Cambio de domicilio: 2 días.
- k) Para asuntos propios como consecuencia de asistencia a actos religiosos con relevancia familiar: 1 día.

Las licencias relacionadas en los apartados a) al i) serán ampliadas en dos días más, si el hecho causante se produjera fuera de la Isla en la que reside el trabajador.

2. En el supuesto contemplado en el apartado d) y/o en los casos de licencias por motivo de enfermedad grave con hospitalización de familiares hasta el segundo grado o convivientes el trabajador, presentando en la empresa el correspondiente certificado médico tiene derecho a:

a.- Obtener hasta tres días adicionales de permiso como días libres adelantados de su calendario de libranzas que compensará durante los tres siguientes meses. La devolución de dichos días adicionales, se realizará de común acuerdo con la empresa, compensándose, como máximo con un solo día en cada ciclo de libranza. En el ciclo de libranza de tres días la compensación no se podrá realizar en el día intermedio.

b.- Además de lo manifestado en el apartado a), a una Licencia Especial sin sueldo por un máximo de diez días.

3. En el caso de que el derecho a licencia retribuida coincida con alguno de los días de descanso programados para el trabajador, por dicha coincidencia, se le ampliará en uno (1) el número de días de licencia establecido con carácter general para el supuesto de que se trate.

4. En los supuestos de complicación de parto y de enfermedad grave del cónyuge o hijos que implique ingreso en centros hospitalarios y mediante justificación médica, la empresa podrá, potestativamente, ampliar los días de licencia retribuida de acuerdo con las necesidades de la misma en el momento del hecho causante.

5. En los casos de exámenes en centros oficiales o privados, y siempre que el trabajador acredite estar matriculado en ellos, tendrá derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los mismos en el centro correspondiente, debiendo acreditar al regreso su participación en las pruebas.

6. Cuando el trabajador tenga la necesidad de realizar cualquier tipo de gestión de carácter público y personal obligatoria, tendrá derecho a disfrutar de licencia por el tiempo indispensable para la realización de las mismas dentro de la jornada de trabajo, siempre y cuando no puedan realizarse fuera de las horas de trabajo y previa justificación de lo solicitado.

Artículo 14. Excedencia

1. Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas. La concesión de las excedencias voluntarias tendrá carácter obligatorio para todos los casos en que se solicite por trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año.

2. Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Se concederán, sin necesidad de concurrir el requisito de la antigüedad previsto en el apartado 1, cuando concurren los siguientes supuestos:

- a) Elección o designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Elección o designación para un cargo sindical, de ámbito local, provincial, autonómico o estatal.
- c) En el supuesto de pérdida del carnet de conducir, excepto por causa de embriaguez o toxicomanía.

En los tres supuestos anteriores, deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, o recuperación del carnet de conducir.

3. Las excedencias voluntarias no serán inferiores a un año ni superiores a cinco. Al término de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

a) El ejercicio del derecho a la reincorporación a la empresa deberá ser comunicado por escrito con acuse de recibo, con una antelación mínima de 30 días a la finalización del plazo de excedencia convenido, la reincorporación se producirá automáticamente al término de la excedencia, en caso contrario perderá el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

b) El derecho preferente al reingreso al que se refiere el apartado nº 5 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se perderá si no se solicita antes de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

4. Perderá el derecho a reserva del puesto de trabajo el trabajador que durante su excedencia preste sus servicios para una empresa del sector discrecional en el ámbito territorial de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Capítulo IV. Jornada, descanso, vacaciones y horario laboral

Artículo 15. Jornada

1. La jornada de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana y se computarán 8 horas de trabajo diarias.

2. La jornada se inicia a la hora en que la empresa cita al trabajador en su centro de trabajo habitual y finaliza en el mismo una vez haya concluido el último servicio asignado.

Excepcionalmente, si la empresa diera instrucciones al trabajador para tomar o dejar el servicio en lugar distinto del centro de trabajo habitual, se estimará como jornada el tiempo invertido en el desplazamiento hasta el centro de trabajo habitual, siendo de cargo de la empresa el medio de transporte que deba emplear el trabajador para el citado desplazamiento.

La empresa deberá programar el toma y deje de los servicios con tiempo suficiente para que el conductor realice las funciones de comprobación de los niveles de agua, combustible, aceite, líquido de frenos e incidencias.

3. En los servicios de transporte escolar se podrá interrumpir la jornada hasta tres horas consecutivas. En el caso de que durante la partición de la jornada laboral se realizara algún servicio se abonará como plus de disponibilidad las horas que excedan de las 8, computando la totalidad de la jornada realizada en dicho día.

4. Las empresas respetarán el principio general de rotatividad de los servicios asignados a los trabajadores adscritos a vehículos de características similares, de tal manera que, en ningún caso, la distribución de los servicios pueda constituir una sanción encubierta.

Se exceptúan del principio general de rotatividad, los servicios escolares, líneas fijas y de transporte de trabajadores. Cuando la empresa pretenda la exclusión de otras líneas o servicios deberá comunicar las causas que la motivan a la representación de sus trabajadores. Ambas partes podrán recurrir ante la Comisión Paritaria del convenio en caso de discrepancia, debiendo pronunciarse la misma en el plazo máximo de 15 días.

5. Las empresas habilitarán obligatoriamente un sistema de hoja de servicio, parte de trabajo o ficha de control, en el que constará los datos que figuran en el artículo 38 del presente convenio.

6. Entre la terminación de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar, al menos, doce horas.

7. Las empresas entregarán diariamente una copia de los servicios asignados a cada trabajador y adjuntará a la hoja del salario mensual una relación de los conceptos variables devengados en cada día del mes por el trabajador. Los conceptos variables de la nómina se devengarán desde el día 26 de cada mes al 25 del mes siguiente.

Artículo 16. Plus de disponibilidad

1.- Se establece un complemento salarial de carácter variable para el personal con categoría de conductor denominado plus de disponibilidad que se abonará a aquellos trabajadores que mensualmente se hayan incorporado a una lista para estar disponibles (bien voluntariamente o por adscripción obligatoria en los términos regulados a continuación en este artículo) para

realizar los servicios que superen, por razón de horas de espera y expectativa, en los términos establecidos en el R.D. 1561/1995, la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales.

La adscripción a estas listas se hará mensualmente (por meses naturales) de manera voluntaria por los trabajadores, pudiendo, no obstante, solicitar la baja en este concepto con al menos 36 horas de antelación.

La empresa expondrá previamente la lista de los voluntarios de cada mes en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, así como entregará copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

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

2.- Lista de voluntarios.- No se le podrán asignar servicios que superen las 34 horas en cómputo mensual por encima de la jornada ordinaria, sin que puedan programarse, en su caso, más de 2 días continuados de 11 horas.

3.- Condiciones de obligatoriedad.- Sólo en el caso de que no haya trabajadores voluntarios adscritos conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, la empresa podrá asignar servicios que supongan la realización de un exceso de jornada superior a 8 horas a los trabajadores que hayan estado apuntados como voluntarios en las listas del mes inmediatamente anterior o en el mes en curso.

En todo caso, la jornada máxima a realizar será de 11 horas. En cualquier caso no se podrá obligar a estos trabajadores a realizar una jornada superior a las 45 horas semanales en cómputo mensual, en los términos establecidos en el R.D. 1561/1995.

Al trabajador que haya realizado estas horas obligatorias no se le podrá asignar ninguna nueva jornada superior a las 8 horas hasta que la totalidad de los trabajadores que estén o hayan estado en la lista de voluntarios del mes anterior hayan realizado otro servicio obligatorio.

Sólo para el caso de que no hubiese trabajadores en la lista de voluntarios, la empresa asignará los servicios obligatorios en los términos expuestos en los párrafos anteriores, respetando en todo caso a aquellos trabajadores que hayan estado sin apuntarse a la lista de voluntarios al menos con 4 meses de anticipación. Es decir bajo ningún concepto a aquel trabajador que en los últimos cuatro meses no se haya apuntado de forma voluntaria a las listas mensuales se le podrá obligar a realizar jornadas superiores a las que ha venido realizando de 40 horas semanales.

4.- Cuantía.- El plus de disponibilidad se abonará a razón de 7,83 euros por cada hora de disponibilidad efectivamente utilizada por parte de la empresa, que excedan de las 8 horas diarias. El plus de disponibilidad se integrará en su cuantía total en la base de cotización para todas las contingencias, y de conformidad con las previsiones contenidas en el R.D. 1561/1995.

Artículo 17. Descanso

1. Descanso semanal. El descanso semanal será de dos días consecutivos, siendo rotativos para el personal de movimiento. Los trabajadores de las empresas dedicadas al transporte escolar lo disfrutarán, en sábados y domingos.

El descanso comenzará a las cero horas del día que corresponda, no pudiéndose señalar servicio hasta las seis horas del día siguiente a su terminación.

Si de forma excepcional, y por razones técnicas u organizativas imprevisibles, se precisara del trabajador en su tiempo de descanso semanal, éste podrá aceptar trabajar voluntariamente, en cuyo caso la empresa vendrá obligada a compensarle económicamente en la cuantía que se establece en las cláusulas económicas, salvo que el afectado opte por otro día de descanso.

2. La planificación anual de descanso semanal que se realice por las empresas deberá garantizar en todo caso una programación de, al menos 96 días de descanso al año que serán disfrutados por el trabajador salvo que, coincidan los programados con alguna de las situaciones de Incapacidad Temporal y licencias, vacaciones y situaciones análogas.

3. Días festivos. Dada la imposibilidad de que todos los trabajadores, puedan disfrutar los 14 días festivos anuales retribuidos a que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta una compensación cuyo importe será de 584,52 euros al año y que se abonará de manera prorrateada en doce mensualidades a razón de 48,71 euros al mes, todo ello sin perjuicio de la aplicación con carácter preferente en esta materia de los pactos entre empresas o grupos de empresas y los representantes de los trabajadores que se hayan suscrito o puedan suscribirse.

La compensación económica no afectará a los/as trabajadores de transporte escolar, ni a los demás trabajadores de las empresas que no sea personal de movimiento, que por tanto disfrutarán de descanso en los días festivos. Si fueran requeridos por las empresas para trabajar en un día festivo y se accediera por los mismos a ello, se les compensará económicamente en los términos previstos en el presente convenio.

4. Vacaciones. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y se retribuirán conforme se establece en las cláusulas económicas.

Dicho período vacacional se distribuirá en todo el año natural al que corresponda, procurando que el personal con hijos en edad escolar lo disfrute durante los meses de verano, siendo rotativo entre el personal en las mismas condiciones.

El calendario de vacaciones de cada año se publicará en el mes de octubre anterior, respetándose, para su confección lo legalmente establecido sobre la materia.

Fijado el calendario de vacaciones, los trabajadores podrán permutarse las mismas, previa comunicación a la empresa en el plazo de treinta días desde la fijación del citado calendario o, previa conformidad de la empresa, transcurrido dicho plazo.

Las empresas darán carta individual del comienzo y terminación de las vacaciones, no pudiendo iniciarse aquéllas en día de descanso semanal.

La situación de Incapacidad Temporal no supondrá detrimento del derecho a las vacaciones.

5. Horario. El horario de trabajo del personal de movimiento lo señalará la empresa, respetando lo establecido en el artículo 15, libremente en atención a los compromisos diarios de prestación de servicios, procurando comunicar al trabajador su iniciación con la mayor antelación posible que, en todo caso, deberá ser antes de las 20 horas del día inmediatamente anterior al comienzo de su jornada.

El horario de trabajo del resto del personal de cada empresa será realizado en jornada partida, con una interrupción máxima de tres horas, o en jornada continuada, en este caso, tendrá derecho a una interrupción de 15 minutos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. A estos efectos, se respetará el horario establecido en cada empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

El horario de trabajo del personal de talleres será de ocho horas diarias de forma continuada o con una interrupción máxima de dos horas.

En tal sentido, el horario del celador/a atenderá exclusivamente al necesario para su función como celadores.

La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar la modificación del horario que tengan establecidos.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 18. Régimen retributivo

I. Para el 2005 los trabajadores serán retribuidos por los conceptos y en las cuantías que a continuación se expresan:

Categorías de los niveles I y II y III:

1. Salario base: 585,75 euros mensuales.
2. Plus de convenio: 144,72 euros mensuales.

Categorías de los niveles IV y V:

1. Salario base: 566,19 euros mensuales.
2. Plus de convenio: 120,75 euros mensuales.

Antigüedad.

Dos bienios al 5% y quinquenios al 10% del salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60% como máximo a los veinticinco o más años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base. No obstante, para el personal de nueva contratación y para los que queden fijos como consecuencia de la aplicación de la disposición adicional primera, la antigüedad comenzará a devengarse a partir del primer quinquenio, suprimiéndose los bienios.

Pagas extraordinarias:

Los trabajadores percibirán, como complemento de vencimiento superior al mes, tres pagas extraordinarias que se abonarán en los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, siendo prorrateables en los casos de incorporación o bajas en el transcurso del año. La cuantía de cada paga extraordinaria incluirá los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de convenio.

El período de devengo de las pagas será respectivamente del 1 de marzo al 28 de febrero, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre.

Salario de trabajo en los días de descanso semanal:

Cuando excepcionalmente debiera trabajarse el día señalado para el descanso semanal éste será retribuido con la cantidad de 52,69 euros. A partir del 1 de enero de 2006 este concepto pasará a retribuirse a 57,96 euros, revisándose a partir del 1 de enero de 2007 en los mismos términos en que se revisen los restantes conceptos retributivos del convenio.

Salario Navidad y Fin de año.

Cuando un trabajador tuviese que realizar servicios los días 24 y 31 de diciembre, con horario entre las 19 horas y las 07 de la mañana, de los días 25 y 1, éstos tendrán un suplemento de 80 euros, por día de trabajo en 2005, siendo de 90 euros por día de trabajo en 2006 y de 100 euros por día de trabajo en 2007.

Cada hora extraordinaria se retribuirá a 7,83 euros.

Vacaciones:

Los 30 días de vacaciones anuales se retribuirán a razón de salario base, antigüedad, plus de convenio y plus de transporte.

Trabajadores del nivel VI.

Salario base: 457,25 euros; plus de convenio: 120,03 euros y plus de transporte: 116,79 euros.

El celador/a que realice la función de cobro de recibos, percibirá por ello y en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 43,00 euros.

II. Para 2006 y 2007 las retribuciones se actualizarán de la siguiente forma:

En el año 2006, la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales previstos en el presente convenio experimentarán un incremento igual al IPC nacional real de 2005 incrementado en un 1,1 punto.

En el año 2007, la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales previstos en el presente convenio experimentarán un incremento igual al IPC nacional real de 2006 incrementado en un 1,6 puntos.

III. Las retribuciones mensuales se harán efectivas, como máximo en los primeros cinco días de cada mes, excepto las retribuciones de vencimiento superior al mes que lo harán en las fechas que tengan señaladas o según usos y costumbre.

IV. Dadas las peculiaridades de esta actividad, se hace constar que el salario se ha establecido tomando en consideración la circunstancia de que el trabajador lo pueda prestar también, durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Artículo 19. Plus de transporte

Se establece un complemento de transporte en las siguientes cuantías:

- Para el Nivel III de 1859,42 euros anuales, pagaderos en 12 mensualidades de 154,95 euros.
- Para el Nivel VI que percibirán 116,79 euros mensuales.
- Para los restantes niveles en la cuantía de 1.378,94 euros anuales pagaderos en doce mensualidades de 114,91 euros.

Dicho plus cotizará a la Seguridad Social en lo que exceda de la cuantía resultante del 20% del S.M.I. vigente en cada año.

Artículo 20. Manipulación de equipaje

1. Para compensar los gastos que han de realizar los conductores con ocasión de los distintos traslados, así como manipulación de equipajes y otros, se establecen las siguientes cantidades por los servicios que, igualmente, se indican:

- a) Traslados hasta 9 pasajeros, ida o vuelta, en viaje largo: 3,53 euros.
- b) Traslados hasta 9 pasajeros, ida o vuelta, en viaje corto (Aeropuerto Reina Sofía-Ten Bel y Aeropuerto Reina Sofía-Médano): 1,91 euros.

c) Traslados hasta 9 pasajeros, ida o vuelta, en viaje medio (Aeropuerto Reina Sofía-Las Américas y Aeropuerto Los Rodeos-Puerto de la Cruz): 2,48 euros.

d) Traslados de más de 9 pasajeros, ida o vuelta: 8,48 euros.

e) Traslados en vehículos con más de 60 pasajeros, ida o vuelta: 11,29 euros.

La compensación por traslados únicamente se abona en aquellos traslados de viajeros que lleven equipaje: salida y llegada a puertos y aeropuertos, traslados de hotel a hotel y otros similares; no siendo en ningún caso aplicable a los desplazamientos de personal de empresas hasta el centro de trabajo o de regreso del mismo.

2. Se establece como criterio general que en la asignación de servicios que conlleven el abono del concepto de manipulación de equipajes se actuará por las empresas con criterios de reparto equitativo de este tipo de servicios entre todos los conductores. Si en un mes se evidenciara que existe una desviación en la asignación de este tipo de servicios no justificable de al menos el 15% entre unos conductores y otros, las empresas procederán a corregir dicha desviación en el mes siguiente.

Artículo 21. Dietas

1. La dieta completa se fija en 15,87 euros distribuida en desayuno, 2,82 euros, almuerzo o cena, 6,53 euros cada una.

Si se pernoctara fuera del lugar de residencia del trabajador la empresa le designará el lugar de hospedaje por cuenta de la misma.

2. Las dietas se abonarán en los siguientes servicios:

2.1. Desayuno: se percibirá dieta de desayuno cuando el trabajador permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 06 y las 09.

2.2. Almuerzos: se percibirá dieta de almuerzo cuando el trabajador permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 12 y las 15.

2.3. Cena: se percibirá dieta de cena cuando el trabajador permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 19,30 y las 22,30.

3. No obstante, lo especificado en los apartados anteriores, en los servicios de transporte escolar no se devengará dietas, siempre que se interrumpa la jornada durante al menos 2 horas.

4. En las excursiones a otras islas se abonará la dieta completa.

5. En los servicios denominados nocturnas, como barbacoas y similares, se abonarán en concepto de dietas la cantidad de 10,28 euros.

Artículo 22

Las empresas deberán disponer de algún sistema mediante el cual los trabajadores puedan ponerse en comunicación con las mismas a efectos de la solicitud de sus servicios sin coste para los mismos, respetándose en todo caso lo establecido en el artículo 17.5 del vigente Convenio Colectivo. De no contarse con tal sistema en dicho plazo se abonará a cada conductor la cantidad de 0,60 euros por día efectivamente trabajado.

Capítulo VI. Mejoras sociales

Artículo 23. Anticipos

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos semanales o quincenales, a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 24. Multas

La primera multa impuesta al personal de conducción por infracción de las disposiciones del Código de la Circulación y normativa de ámbito municipal, o por simple imprudencia o negligencia con infracción de reglamentos, siempre que no estén motivadas por embriaguez o toxicomanía, serán abonadas al 50% por la empresa y el trabajador. Las siguientes multas, en un período no superior a un año, serán a cuenta exclusiva del trabajador.

Las multas y sanciones motivadas por infracciones debidas a indicaciones empresariales, y no por la actuación unilateral del trabajador, serán abonadas íntegramente por la empresa.

Cuando el trabajador tenga que hacer frente al pago de una multa de tráfico ocasionada durante la prestación de servicio, en aplicación de lo establecido en el presente artículo, obtendrá de la empresa un anticipo por cuantía igual a importe de la multa, siempre y cuando no tuviera ninguno otro anticipo concedido para esta finalidad. Una vez concedido el anticipo habrá de devolverlo en el plazo máximo de tres meses.

Artículo 25. Protección jurídica y fianza

Las empresas, por sí o concertando las correspondientes pólizas de seguro, garantizarán la defensa jurídica y depósito de las fianzas necesarias para la obtención de la libertad provisional y aseguramiento de responsabilidades civiles de sus trabajadores, por causa de accidente de circulación, salvo que el trabajador afectado renuncie expresamente u opte por contratar por su cuenta los servicios jurídicos que le sean precisos.

No será exigible la obligación empresarial establecida en el párrafo anterior en delitos dolosos o cuando el accidente fuera causado por embriaguez o toxicomanía del trabajador.

Artículo 26. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán anualmente en su centro de trabajo a cada uno de sus trabajadores las prendas del uniforme que se detallan a continuación, que serán de uso obligatorio:

Conductores: 4 camisas, 2 pantalones, 1 suéter, 1 corbata.

Personal de talleres: 2 monos o buzos, 1 par de zapatos o botas especiales y 2 pares de guantes de calidad.

En los trabajos que produzcan emanaciones de gases, las empresas facilitarán a los trabajadores máscara y demás medios protectores de acuerdo con la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas establecerán un elemento identificador del trabajador. Se recomienda a las empresas flexibilidad en el uso de la corbata durante los meses de verano en los traslados. Cada empresa, en acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá regular, durante los meses de verano, del uso de la corbata.

Artículo 27. Póliza de seguro

I. Seguros sobre la salud: las empresas se obligan a concertar a su cargo una póliza colectiva de seguros que cubra a sus trabajadores en las siguientes contingencias:

Invalidez Permanente Total para su profesión habitual que suponga la pérdida del puesto de trabajo o Invalidez Absoluta (ambos conceptos en los términos en que se definen en materia de la Seguridad Social) y muerte del trabajador por cualquier causa, la cuantía para todos los supuestos será de 12.020,24 euros en 2005, en 2006 la cuantía será de 15.000 euros y en 2007 será de 18.000 euros. Las empresas entregarán a la representación de los trabajadores y de las centrales sindicales firmantes del convenio, copia de las pólizas de seguros suscritas.

Cuando en la contratación del seguro se excluya por la aseguradora a algún trabajador, la empresa cumplirá con lo pactado en este artículo, con la entrega al trabajador de la parte de prima que le corresponda proporcionalmente.

El trabajador, antes de la suscripción de dicha póliza, comunicará a la empresa los beneficiarios que desea incluir en la misma, así como que en cualquier momento de su vigencia comunicar el cambio de dichos beneficiarios. La empresa vendrá obligada a la entrega de una copia al trabajador de la póliza suscrita, así como de cualquier cambio que se produzca.

II. Seguros sobre la prestación del servicio: al trabajador que, como consecuencia de la prestación del servicio, conduciendo un vehículo de la empresa sea sancionado con la retirada temporal del carnet de conducir, siempre que no traiga causa por embriaguez o toxicomanía, la empresa garantizará:

1.- Un puesto alternativo en la empresa con la percepción salarial de su categoría profesional, hasta que termine el cumplimiento de la retirada del carnet.

2.- O bien, la percepción durante los 6 primeros meses de la cantidad de 700 euros/mes.

Esta garantía se limita a que un trabajador no sea suspendido temporalmente del carnet de conducir más de una vez al año.

Artículo 28. Prestación asistencial complementaria

En las situaciones de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedades coronarias e infartos las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% del salario de cotización correspondiente al mes inmediatamente anterior a la fecha de la baja.

En las situaciones de Incapacidad Temporal por enfermedad común que requiera hospitalización igualmente se complementarán las prestaciones de seguridad social hasta el 100% a partir del quinto día hasta un máximo de quince días después del alta hospitalaria.

En ambos casos con una duración máxima de seis meses.

Artículo 29. Drogodependencias

Las empresas y los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a difundir entre todos los trabajadores del sector información sobre los riesgos para la salud derivados del consumo del alcohol y de otras drogas, así como a prestar apoyo a los trabajadores del sector, que incurran en problemas de esta naturaleza, muestren vivo interés en iniciar y desarrollar actividades de rehabilitación. En estos supuestos se dejarían en suspenso los expedientes disciplinarios que por conductas de esta naturaleza se hayan podido iniciar por las empresas.

Artículo 30. Acoso sexual

1. Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el acoso sexual en el ámbito laboral.

2. Se consideran constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

3. La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta de forma verbal o escrita a la dirección de la empresa de estar siendo sometida a tal conducta y por la empresa se abrirán las oportunas diligencias para verificar la realidad de las imputaciones, guardándose en todo caso la oportuna confidencialidad. La constatación de conductas de acoso sexual será en todo caso constitutiva de una falta laboral de carácter muy grave, constituyéndose como agravante el que este tipo de comportamientos se desarrollen prevaliéndose de una posición de jerarquía.

Capítulo VII. Derechos sindicales

Artículo 31

Las empresas se obligan a respetar las diversas opciones sindicales existentes entre los trabajadores del sector, a cuyo efecto cumplimentarán puntualmente las normas vigentes sobre la materia, especialmente, las contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los días de permiso sindical que correspondan a cada uno de los delegados o miembros del Comité de Empresa podrán acumularse a favor de uno o varios miembros dentro del ámbito de cada empresa, previa comunicación con antelación suficiente a la misma.

Artículo 32. Cuota sindical

Las empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado, previa conformidad de éste. Las empresas informarán de los trabajadores a los que se les esté haciendo descuento de cuota sindical para el sindicato, al sindicato al que éstos pertenezcan y a instancias del mismo.

Artículo 33

1.- Delegado Sindical Provincial: en el ámbito del presente Convenio se reconoce por las partes firmantes del mismo la figura del Delegado Sindical Provincial con las mismas garantías que le son reconocidas a los Delegados Sindicales por la legislación vigente, siendo su principal función la de velar por el cumplimiento de lo previsto en el presente Convenio Colectivo. Por los sindicatos firmantes del presente convenio se comunicará a la representación empresarial el nombre del trabajador del sector que haya sido designado para desarrollar esta función durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, sin que pueda recaer sobre una empresa concreta la obligación de dotar a la persona designada de crédito horario alguno. Los representantes de los trabajadores de la empresa a la que pertenezca el Delegado Provincial podrán acumular las horas de crédito sindical para el uso de dicho Delegado Sindical.

El Delegado Sindical Provincial ejercerá sus funciones de forma subsidiaria a la de los delegados de personal existentes en las empresas.

2.- Delegado de Prevención Provincial: a efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, se crea la figura de un Delegado de Prevención Sectorial. El nombramiento del mismo, que necesariamente habrá de recaer en un trabajador perteneciente al sector, se hará por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, para el tiempo de vigencia del mismo y se comunicará a la patronal. El Delegado de Prevención Sectorial realizará las funciones reconocidas en la legislación vigente a los delegados de prevención de empresa en los ámbitos funcionales, territoriales y personales del Convenio. No gozará de crédito horario específico a cargo de la empresa a la que pertenezca y ejercerá sus funciones de forma subsidiaria a la de los delegados de prevención existentes en las empresas.

Artículo 34. Distribución de servicios

A los efectos de poder comprobarse por los representantes de los trabajadores que la distribución de servicios no encubra discriminación alguna para los trabajadores, las empresas entregarán a los representantes de éstos, cuando lo soliciten, la relación de los conceptos variables devengados por cada trabajador en el período correspondiente, sin otra limitación que las derivadas de lo previsto en la Ley de Protección de Datos. La información se solicitará por escrito y se entregará en un plazo máximo de cinco días.

Artículo 35. Estabilidad en el empleo

1. Fijos discontinuos. Se reconoce la condición de trabajadores fijos discontinuos a los que, no prestando servicios de forma continuada y permanente en las respectivas empresas, lo efectuaran durante más de una vez consecutiva en los períodos correspondientes al curso escolar.

2. Contratos temporales. Haciendo uso de lo establecido en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán concertar contratos de duración determinada por un período de hasta nueve meses dentro de cada año natural. En el caso de que el mismo trabajador preste sus servicios por un período superior a nueve meses, tanto en la misma empresa como en otra perteneciente al mismo grupo empresarial, convertirá su contrato en fijo o fijo discontinuo, con las mismas condiciones laborales y modalidad contractual con la que venía prestando servicios.

3. A los conductores con permiso clase D no se les podrá realizar contratos de aprendizaje.

4. Conversión en indefinido. Todos aquellos trabajadores que presten servicio en un período de 18 meses, un mínimo de 365 días, incluidos el descanso semanal, festivos y vacaciones, bajo cualquier modalidad contractual, en una o varias empresas pertenecientes a un mismo grupo de empresas, convertirán sus contratos en fijo o fijo discontinuo, con las mismas condiciones laborales y modalidad contractual con la que venía prestando servicios.

Artículo 36. Jubilación

1.- Jubilación obligatoria.- Siempre y cuando la legislación permita la regulación convencional de la jubilación, se acuerda la jubilación obligatoria a los 65 años para los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio, siempre que tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la pensión correspondiente.

Con objeto de favorecer la redistribución del trabajo existente y facilitar el retiro sin perjuicios económicos para el trabajador, se rebaja la edad de jubilación voluntaria de los 65 a los 64 años, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al 100% de la pensión que hubiera podido corresponderle de acuerdo con las bases cotizadas al cumplir los 65 años. Así mismo se pacta la contratación simultánea a la jubilación a los 64 años de otro trabajador en desempleo o demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

2.- Jubilación parcial.- Todo trabajador tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos en la legislación aplicable. En la actualidad, se regula al amparo de lo previsto en el artículo 12 del E.T., R.D.L. 15/1998, de 27 de noviembre, R.D. 144/1999, de 29 de enero y de la Ley 12/2001, de 9 de julio y demás legislación concordante.

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

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

Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique al trabajador que reúne los requisitos para proceder a la jubilación parcial y le informe de la cuantía que pudiera corresponderle, lo pondrá en conocimiento de la empresa. Ésta procederá a comunicarle la estimación del importe de su retribución mensual como consecuencia de la modificación del contrato a tiempo parcial a la realización en un 15% de la jornada de trabajo, calculándose sobre el 100% de los conceptos salariales fijos.

Con dichos datos el trabajador decidirá si acepta esta modalidad de jubilación y comunicará a la empresa su resolución, siendo la misma de carácter irrevocable. Las empresas se obligan a la aceptación de la solicitud formalizando el correspondiente contrato a tiempo parcial, que se simultaneará con el correspondiente contrato de relevo.

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

A efectos del contrato de relevo, se considerará como grupo profesional las categorías incluidas en un mismo nivel salarial, establecido en el artículo 9 del Convenio Colectivo.

Los trabajadores jubilados parcialmente deberán prestar servicios de forma continuada y efectiva en jornada completas para realizar 34 días de la jornada ordinaria del sector por cada año que le falte hasta la edad de 64 años, quedando liberado de prestación de servicios, como consecuencia al pase de licencia especial retribuida, por el período correspondiente al último año. El tiempo que le corresponda trabajar en atención a los años que le falten se acumularán, para su prestación de forma continuada, en el año en que se produzca la jubilación parcial.

Las retribuciones del trabajador jubilado parcialmente se realizarán conforme a los siguientes criterios:

1.- Su abono se efectuará mensualmente hasta alcanzar el trabajador la jubilación total, de conformidad con los importes establecidos en el Convenio Colectivo en cada momento y en atención a la proporcionalidad de su jornada de trabajo. Los conceptos variables establecidos en el Convenio Colectivo que se generen durante la prestación de servicios efectivos se abonarán en el mes que se devenguen y en su cuantía completa.

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

Artículo 37

Se establece un premio para los trabajadores que soliciten su baja en la empresa, por jubilación anticipada, con arreglo a la siguiente escala:

- A los 60 años: 3001,00 euros
- A los 61 años: 2601,13 euros
- A los 62 años: 2314,26 euros
- A los 63 años: 1267,21 euros
- A los 64 años: 733,65 euros

Artículo 38. Hoja de servicio

Se adjunta la Hoja de Servicio establecida en el artículo 15.5 del presente Convenio Colectivo.

Parte diario de servicio.

Matricula: Conductor: Fecha:
Hora de Terminar: Hora de Terminar:
Hora de Comenzar: Hora de Comenzar:
Total Horas: ... Total Horas: ... Total Día: ... Horas: ...
Kms de Llegada: Kms de Llegada:
Kms de Salida: Kms de Salida:
Kms Total: ... Kms Total: ... Total Día: ... Km:

Estos partes serán entregados por los trabajadores a la empresa en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador. Las empresas vienen obligadas a facilitar mensualmente a los representantes legales y/o sindicales relación nominal detallada de todas las horas extraordinarias realizadas, así como la exhibición, y en su caso, copia de los partes de trabajo referenciados anteriormente.

En el caso de que las empresas no entreguen los partes de trabajo, mentados en el presente apartado, el trabajador podrá presentar los mismos ante la representación legal y/o sindical de los trabajadores en la empresa, la cual remitirá copia a la misma, y a la Comisión Paritaria, y si

en el plazo de 7 días hábiles, la Comisión Paritaria no recibe alegaciones, resolverá sobre la validez de lo manifestado por los trabajadores.

Artículo 39

Anualmente y en los diez días siguientes a la publicación de los decretos reguladores de los festivos de ámbito nacional, autonómico y local, las empresas elaborarán previo informe de los representantes de los trabajadores si los hubiese el calendario laboral debiendo exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El 30 de noviembre de cada año estará elaborado el calendario de descansos correspondientes al siguiente año, siendo expuesto en el tablón de anuncios antes del día 15 de diciembre.

Artículo 40

El Comité de Higiene y Salud Laboral que regula la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, estará constituido por los mismos miembros que formen la comisión paritaria. En el plazo de seis meses a la firma del presente Convenio Colectivo, se desarrollará el Régimen de Seguridad y Salud en el presente sector.

Artículo 41

Las partes se comprometen a potenciar la creación de la Fundación Provincial del Transporte, que tendrá que ser integrada por la parte social y empresarial, así como invitará a su incorporación a la Administración Pública. A tal efecto, se acuerda crear una subcomisión de la Comisión Paritaria que impulse la creación de la misma.

Artículo 42. Comisión mixta

A los efectos de satisfacer la adecuación de las necesidades del transporte en condiciones idóneas de seguridad, así como en el marco del principio de unidad de mercado y, en la búsqueda de la armonización de las condiciones de competencia entre las distintas empresas del transporte, las partes acuerdan incentivar la creación de una Comisión Mixta compuesta por quince miembros, cinco de la representación empresarial, cinco de los trabajadores, y otros cinco de las Administraciones Públicas con intervención en el sector (Consejería de Educación, Consejería de Transporte, Consejería de Empleo del Gobierno de Canarias y Cabildos), solicitando a los organismos públicos su participación en la presente Comisión por la importancia de la actividad en el transporte escolar, como en el sector turístico.

Cuando se haya constituido dicha Comisión Mixta intervendrá, con carácter preceptivo y previo a la vía del conflicto colectivo, como mediadora en los que pudieran surgir o derivarse con motivo de la aplicación del Convenio Colectivo, especialmente en lo referente a su incumplimiento, por las consecuencias negativas que pudieran recaer en los intereses generales de la comunidad, dada la importancia que el turismo tiene para la economía provincial.

En el plazo de tres meses, desde la firma del presente Convenio Colectivo, se procederá a elaborar un régimen de funcionamiento que se integrará como parte del presente Convenio Colectivo.

Artículo 43. Tacógrafos

Será obligatoria la utilización del tacógrafo en todos los vehículos que los tengan instalados, particularmente los vehículos matriculados a partir del 1 de enero de 1988. En el caso de que las guaguas matriculadas con posterioridad a la fecha indicada, no tuviesen tacógrafos las empresas se obligan a incorporarlos, en el plazo de 6 meses a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio Colectivo.

Se facilitará junto al parte diario de trabajo fotocopia sellada del tacógrafo a todo el personal de conducción.

Artículo 44. Incapacidad sobrevenida

Los conductores que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que le habilita para la prestación de sus funciones profesionales, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida del empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista tal plaza, se adapte a las condiciones del trabajador y reúna éste las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría profesional asignada.

Caso de la no existencia de esta nueva plaza de trabajo, el trabajador una vez cesado, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes y disponibles o a los que pudieran crear, siempre y cuando el trabajador reuniera los requisitos y aptitudes para ocupar dicho puesto de trabajo.

Artículo 45

Las partes muestran su voluntad de iniciar los estudios pertinentes para desarrollar un Plan de Formación Profesional en el Sector acogiéndose para ello a las diversas fuentes de financiación (ICFEM y FORCEM).

Artículo 46

El régimen salarial establecido en este convenio será de obligada aplicación para las empresas, salvo que alguna empresa estuviera en una situación de inestabilidad económica y fuese aprobada por la Comisión Paritaria, previo conocimiento de la Comisión Mixta, el descuelgue de dicho régimen.

A los efectos de poder solicitar el descuelgue salarial, la empresa deberá entregar a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

1. Solicitud dirigida a la Comisión Paritaria, memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas y aquellos documentos que sirvan para justificar un régimen salarial diferenciado.

2. Número de trabajadores, régimen de contratación, así como estudio de viabilidad y de consecución y planificación del mismo.

La Comisión Paritaria deberá reunirse con carácter de urgencia, a los efectos de poder autorizar o no, dicho descuelgue. En tal sentido, el período de descuelgue no podrá ser superior a tres años, teniendo que establecerse un plan de actuación al régimen retributivo del presente convenio en el cuarto año.

Disposición Final

Primera.

En la primera semana de septiembre del año 2007 las partes firmantes del presente convenio se comprometen a intercambiarse la plataforma negociadora para la revisión del presente convenio, proceder a la constitución de la comisión negociadora, a elaborar un calendario de reuniones con el compromiso efectivo de iniciar la negociación con el tiempo necesario para alcanzar un acuerdo.

Segunda.

Los atrasos generados en la aplicación del presente convenio colectivo, se abonarán como fecha tope con la nómina del mes de mayo de 2005. Los atrasos de las dietas se abonarán hasta el 31 de marzo de 2005 atendiendo al criterio establecido en el convenio anterior y con las cuantías establecidas en el presente convenio. A partir del 1 de abril de 2005, se aplicará en su totalidad, en materia de dietas lo acordado en el presente convenio colectivo.

Tercera.

En la segunda quincena del mes de febrero cada año, se procederá a la elaboración de la tabla salarial atendiendo a los criterios establecidos en el presente convenio colectivo, para su publicación.