CONVENIO COLECTIVO 2023-2028

Publicado en BOP LAS PALMAS núm. 110, de 09/09/2024.

Código Convenio REGCON: 35001825011989.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector del TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y con código de localizador TF34VN74, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC número 52, de 12 de marzo de 2024), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

A veinte de agosto de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, …….

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS (2023-2028)

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

ÍNDICE

ARTÍCULO CONTENIDO

CAPÍTULO 1. CONDICIONES GENERALES

1 Ámbito funcional

2 Ámbito territorial

3 Ámbito personal

4 Ámbito temporal

5 Denuncia y prórroga del convenio

6 Garantías personales, compensación y absorción.

7 Comisión Mixta Paritaria

7,1 Definición

7,2 Composición

7,3 Funciones

7,4 Convocatorias y reuniones

7,5 Adopción de acuerdos

7,6 Domicilio

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN

8 Organización del trabajo.

9 Censo laboral.

10 Clasificación profesional.

11 Definición de grupos y niveles profesionales

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

CAPÍTULO 3. FORMACIÓN PROFESIONAL.

12 Formación profesional

12,1 Plan de formación de la empresa

CAPÍTULO 4. CONTRATACIONES

13 Contratación

13,1 Comunicación de contratación a la R.L.T.

13,2 Notificación de prórrogas y denuncias.

13,3 Deber de confidencialidad.

13,4 Conversión a contrato indefinido.

13,5 Bonificación de contratos

13,6 Contratos para la integración

13,7 Modalidad de contratación fijo discontinuo

13,7, a) Estipulaciones generales

13,7, b) Llamamientos.

13,8 Período de prueba

13,9 Incorporación de nuevas modalidades contractuales.

14 Sucesión convencional y subrogación de personal

CAPÍTULO 5 JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN

15 Jornada laboral

15,1 Jornada anual

15,2 Jornada semanal

15,2, a) Jornada semanal ordinaria general

15,2, b) Extensión de jornada para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo B (Personal de movimiento) de la clasificación profesional. Calendario de bloques de cómputo cuatrisemanal de jornada.

15,3 Jornada diaria

15,3, a) Jornada máxima diaria

15,3, b) Jornada mínima diaria

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

16 Plus de horas de presencia y Plus de ampliación de jornada

16,1 Plus de horas de presencia

16,2 Plus de horas de ampliación

16,3 Listado de personas voluntarias.

16,4 Limitaciones a la asignación de disponibilidad.

17 Cuadrantes de servicios.

18 Asignación de vehículos y servicios

19 Descanso semanal

19,1 Descanso del personal de Grupo B (Personal de movimiento)

19,2 Sistema para la exclusión de día de la semana para asignación de libranzas semanales

19,3 Preaviso

19,4 Limitaciones a la asignación de servicios en los días previo y posterior al de descanso semanal

19,5 Trabajo en días de descanso semanal. Preaviso de la desprogramación del descanso semanal.

19,6 Descanso del resto de grupos y niveles profesionales.

20 Descanso entre jornadas de trabajo

21 Trabajos en festivos y domingos

22 Almuerzo

23 Vacaciones

24 Permisos y licencias

25 Protección al embarazo y a la maternidad

26 Excedencias

27 Jubilación

27,1 Jubilación anticipada y/o parcial

27,2 Fomento de la jubilación

CAPÍTULO 6. RETRIBUCIONES, DIETAS Y SUPLIDOS

28 Salario base

29 Valor de la hora ordinaria

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

30 Horas extraordinarias

31 Gratificaciones extraordinarias

32 Plus de convenio

33 Plus de transporte

34 Plus de nocturnidad

35 Realización de trabajos fuera de la isla habitual

36 Manipulación de equipajes

CAPÍTULO 7. MEJORAS SOCIALES

37 Enfermedad o accidente

38 Previsión social

39 Revisiones médicas

40 Uniformes

41 Régimen de garantías sobre protección legal del personal de conducción

41,1 Defensa legal del personal

41,2 Seguro de suspensión o privación del permiso de conducción

41,3 Fraccionamiento de la suspensión del permiso de conducción

41,4 Reubicación temporal del personal de conducción

41,5 Suspensión temporal del contrato de trabajo

41,6 Contratos de duración determinada para sustitución de personal de conducción

41,7 Renovación de permiso de conducción, tarjeta de tacógrafo digital y formación de reciclaje para el nivel de personal de conducción

42 Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

42,1 Flexibilidad horaria

42,2 Desconexión digital

43 Planes de igualdad

CAPÍTULO 8. PROTECCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO

44 Acoso psicológico en el trabajo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

CAPÍTULO 9. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

45 Acoso sexual y por razón de sexo

45,1 Introducción

45,2 Declaración de principios

45,3 Definiciones

45,4 Protocolo

CAPÍTULO 10. DERECHOS SINDICALES

46 Crédito de horas sindicales

47 Derecho de asamblea

48 Derechos de la representación de personas trabajadoras

49 Tribunal Laboral de Canarias

50 Delegada/o Sindical Provincial

CAPÍTULO 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

51 Faltas

52 Clasificación de las faltas

52,1 Faltas leves

52,2 Faltas graves

52,3 Faltas muy graves

52,4 Calificación y tipificación de las faltas

53 Prescripción

54 Sanciones

54,1 Faltas leves

54,2 Faltas graves

54,3 Faltas muy graves

55 Atenuantes y agravantes

55,1 Atenuantes

55,2 Agravantes

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

56 Denuncias
XX Acoso sexual
57 Procedimiento sancionador
57,1 Inicio del expediente
57,2 Comunicación del expediente
57,3 Ejecución e impugnación
57,4 Nulidad
CAPÍTULO 12. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
58 Cláusula de inaplicación
CAPÍTULO 13 LEGISLACIÓN SUPLETORIA
59 Legislación supletoria
CAPÍTULO 14 DISPOSICIONES ADICIONALES
Primera Actualización salarial
CAPÍTULO 15 DISPOSICIONES TRANSITORIAS
Primera Atrasos
ANEXO
Anexo 1 Tabla salarial

CAPÍTULO 1

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.º AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas al transporte público discrecional colectivo de viajeros por carretera y a las personas trabajadoras de las mismas.

Será también de aplicación el presente convenio a las empresas y personas trabajadoras que presten servicios de transporte regular de viajeros de uso especial de cualquier clase, siempre y cuando el transporte regular de viajeros de uso general no constituya la actividad principal de la empresa.

ARTÍCULO 2.º AMBITO TERRITORIAL.

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo obligarán a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito funcional y cuyos centros de trabajo se encuentren situados en la provincia de Las Palmas.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Aquellas personas trabajadoras que, perteneciendo a empresas no establecidas en el ámbito territorial de este convenio, tendrán derecho a la aplicación de las condiciones mínimas establecidas en este texto durante el tiempo que presten sus servicios en la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 3.º AMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del presente Convenio, todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas del mencionado sector, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, e independientemente del tipo o modalidad de contrato que regule sus relaciones laborales con las empresas, conforme a la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 4.º AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo sustituye a cualquier otro texto de igual rango existente con anterioridad a la entrada en vigor de éste, que será en el momento de su firma.

El Convenio Colectivo comenzará a producir efectos legales desde el momento de su firma, teniendo una vigencia desde el 1 de enero de 2023, extendiendo su eficacia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Las condiciones económicas pactadas iniciarán su efecto con fecha de 01/01/2024 según tabla salarial del Anexo.

ARTÍCULO 5.º DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO.

Las partes acuerdan que, a la finalización del plazo de vigencia acordado, el Convenio queda denunciado automáticamente.

A la finalización de su vigencia el convenio continuará siendo de obligado cumplimiento, en las condiciones establecidas en su último día de vigencia, hasta tanto no se negocie un nuevo texto.

Este sistema de prórroga tácita y sucesiva no será de aplicación a las condiciones económicas que permanecerán invariables con las vigentes a 31 de diciembre de 2028 hasta tanto no se negocie un nuevo convenio colectivo.

Las partes se comprometen a iniciar, a partir del mes de junio de 2028, reuniones para planificar los trabajos previos a la negociación del convenio colectivo que haya de sustituir a éste a la finalización del plazo de vigencia previsto.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

ARTÍCULO 6.º GARANTÍAS PERSONALES. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las estipulaciones establecidas en este Convenio Colectivo tienen la condición de mínimos.

Todos los conceptos económicos del convenio tendrán la consideración de compensables y absorbibles, sin que este acuerdo pueda suponer menoscabo respecto de aquellos pactos individuales, o de los pactos de empresa, formalizados entre las personas trabajadoras y sus empresas con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo.

Esta regulación general de la compensación y absorción no será aplicable al complemento “ad personam” creado con efectos de 01 de diciembre de 2011, según lo recogido en el artículo 34 del Convenio Colectivo del transporte discrecional de viajeros de la provincia de Las Palmas vigente para el período 2002 a 2011.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser absorbidas por otras que posteriormente pudieran aparecer por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que sean de aplicación en lo sucesivo.

ARTÍCULO 7.º COMISIÓN MIXTAPARITARIA.

Art. 7.1 Definición.

Las partes acuerdan crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Art. 7.2 Composición.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 6miembros de las organizaciones que suscriben el presente convenio, uno por cada organización sindical firmante y tres elegidos por la representación de la organización empresarial.

Entre sus miembros se elegirá una persona que desempeñe las funciones de la Presidencia y una persona que desempeñe las funciones de la Secretaria. En ningún caso ninguna de las representaciones, sindical o empresarial, podrá ostentar la Presidencia y la Secretaría simultáneamente.

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

En la primera reunión de la Comisión Mixta Paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento.

Art. 7.3 Funciones.

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.

- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para definir o aclarar el texto del presente Convenio.

- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.

- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.

- Proponer a la Comisión Negociadora del convenio aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la Comisión Mixta Paritaria, sea necesario incorporar al texto del mismo para su mejor adaptación a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

Art. 7.4 Convocatorias y reuniones.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente.

Las reuniones ordinarias se celebrarán en el mes de enero de cada año, una vez que se verifique la publicación oficial del IPC interanual canario del ejercicio anterior, para dar cumplimiento a la cláusula de actualización salarial y su posterior publicación.

Las convocatorias de las reuniones ordinarias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por la Secretaría mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con quince días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista para su celebración.

Las convocatorias de las reuniones extraordinarias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por la Secretaría mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista para su celebración, salvo que, por motivos de urgente necesidad, reconocidos por todas las partes, se acuerde aceptar la convocatoria efectuada con una antelación inferior.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Podrá solicitar la convocatoria de reuniones extraordinarias de la Comisión Mixta Paritaria cualquiera de las organizaciones sindicales o de la organización empresarial que integran la Comisión Mixta Paritaria.

Art. 7.5 Adopción de acuerdos.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días hábiles, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria se alcanzarán por mayoría absoluta de las partes.

El posicionamiento para la determinación del voto de cada una de las partes se establecerá por mayoría absoluta de sus organizaciones integrantes, ponderándose el peso de cada organización en proporción a la representatividad que tenga acreditada en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo, las partes acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación y mediación, para la resolución de los conflictos existentes en el sector, y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

Art. 7.6 Domicilio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria podrá establecerse en cualquiera de las sedes de las entidades firmantes: CC.OO., IC, UGT y FET.

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de organizar el trabajo.

Las modificaciones de las condiciones trabajo de las personas trabajadoras deberán, en su caso, ser previamente acordadas con la representación legal de aquéllas y, para el supuesto de no acuerdo, se seguirá el procedimiento legalmente establecido.

ARTÍCULO 9. CENSO LABORAL.

Las empresas darán a conocer en el primer trimestre de cada año, así como en el último trimestre de vigencia del Convenio Colectivo, el censo de las personas trabajadoras de las mismas, señalándose en el mismo la categoría profesional, antigüedad y tipo de contratación.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación profesional, en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la que se determina en el artículo 12. Todas las personas trabajadoras estarán clasificadas en el correspondiente grupo profesional y nivel.

Las personas trabajadoras que ingresen en las empresas deberán tener el correspondiente contrato de trabajo supervisado por los organismos competentes, en los casos en que resulte preceptivo. Las empresas deberán entregar copia del mismo a las personas trabajadoras, donde se especificarán las condiciones de trabajo.

El Comité de empresa, las personas Delegadas de Personal o Delegadas Sindicales, podrán acceder, de la forma legalmente prevista, a las copias de los contratos que se suscriban, con la simple comunicación de su petición, haciéndoseles entrega de los mismos.

Las personas trabajadoras, previo a la firma del contrato y de la actividad laboral, podrán solicitar la supervisión de este por sus representantes legales.

ARTÍCULO 11. DEFINICIÓN DE GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES.

El personal de las empresas deberá estar encuadrado, en base a las funciones que desarrolle, en los siguientes grupos y niveles profesionales:

GRUPO A. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Nivel 1: Jefatura de administración.

Nivel 2: Personal Oficial de administración de primera.

Nivel 3: Personal Oficial de administración de segunda

Nivel 4: Personal Auxiliar de administración.

GRUPO B. PERSONAL DE MOVIMIENTO:

Nivel: 1: Jefaturade tráfico.

Nivel: 2: Personal de conducción

Nivel 3: Personal Acompañante Escolar.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

GRUPO C. PERSONAL DE TALLER:

Nivel: 1 Personal Oficial de taller de primera.

Nivel: 2 Personal Oficial de taller de segunda.

Nivel: 3 Personal de engrasado.

GRUPO D. PERSONAL SUBALTERNO:

Nivel: 1 Personal de control y Mozo/Moza.

GRUPO A. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:

Nivel 1 Jefatura de administración.

Es aquella persona trabajadora que, sin perjuicio de su participación directa en el trabajo y bajo las directrices de la Dirección de la empresa, apoderado/a, director/a, etc., desempeña bajo su iniciativa y responsabilidad el mando de un grupo de actividad en que los servicios de la empresa se estructuren.

Nivel 2 Personal Oficial de administración de primera.

Es aquella persona trabajadora que, bajo las directrices de la jefatura de administración u otro cargo de nivel superior, y contando con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, bajo su propia responsabilidad realiza con iniciativa y profesionalidad, trabajos propios de oficina.

Nivel 3 Personal Oficial de administración de segunda.

Son aquellas personas trabajadoras que, bajo las directrices de la jefatura de administración o de personal oficial de administración de primera, y contando con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, realizan bajo supervisión, trabajos de oficina que no requieran especial iniciativa.

Nivel 4 Personal Auxiliar de Administración.

Es aquella persona trabajadora que, con conocimientos elementales de carácter administrativo, ayuda a sus superiores en la elaboración de trabajos tales como conformación de formularios, impresos, manejo de ficheros y otras funciones de análogas características.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

GRUPO B. PERSONAL DE MOVIMIENTO:

Nivel 1 Jefatura de tráfico.

Es aquella persona trabajadora que, bajo las directrices de la Dirección de la empresa, apoderado/a, director/a, etc., desempeña, bajo su iniciativa y responsabilidad, las tareas propias de organización y distribución de los servicios, cubriendo las incidencias que se produzcan y gestionando la adecuada utilización de recursos humanos y de los vehículos a su cargo.

Nivel 2 Personal de conducción.

Es aquella persona trabajadora que, siendo titular del permiso de conducción y demás autorizaciones administrativas en vigor legalmente exigidas para los vehículos y tipología de servicios de los que se trate, y conocimientos mecánicos básicos, conduce autobuses y microbuses de transporte de viajeros, siendo responsable de los mismos durante el servicio, tanto en lo referente a la conducción como al estado general del vehículo y su entretenimiento, comunicando a la empresa las posibles incidencias según los procedimientos establecidos.

Asimismo, este personal habrá de realizar el servicio de manipulación de equipajes cuando las características del trabajo asignado lo requieran. En este supuesto recibirá la contraprestación fijada en el presente Convenio.

Nivel 3 Personal Acompañante Escolar o de Menores.

Según lo establecido por el R.D. 443/2001, de 27 de abril, sobre condiciones de seguridad en el transporte escolar y de menores (BOE 02/05/2001) y su posterior normativa de desarrollo, el Personal Acompañante Escolar o de Menores, cumplirá el siguiente perfil:

- Mayor de edad.

- Idónea para el servicio (RD 407/2024, RD 1110/2015, L.O.8/2021).

- Distinta del personal de conducción.

- Acreditada por la empresa transportista o por la entidad organizadora del servicio.

- Que conozca el funcionamiento de los mecanismos de seguridad del vehículo.

Es aquella persona trabajadora que, a bordo de los vehículos destinados a la prestación de servicios de transporte escolar o de menores, se encarga, entre otras, de las siguientes funciones:

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

- Será responsable, junto con el personal de conducción, de la aplicación en ruta de los planes de seguridad o de autoprotección durante el servicio que tenga establecido la empresa o cuya obligación pudiera derivarse de la legislación vigente. Para ello, las empresas serán las responsables de que este nivel profesional reciba la formación específica previa a la prestación de sus servicios y la correspondiente formación continua para la actualización de conocimientos.

- Será la persona encargada de mantener comunicación con la empresa transportista sobre cualquier aspecto relacionado con el desarrollo de los servicios, a quien reportará y solicitará instrucciones oportunas.

- Informar a los usuarios sobre las normas de uso y de seguridad durante el servicio, tanto dentro como fuera del vehículo.

- Dar instrucciones sobre ubicación a bordo de los usuarios, ayudándoles si fuera necesario para el correcto uso de los mecanismos y procedimientos de seguridad durante el servicio.

- Velar por la seguridad de los usuarios en las operaciones de subida y bajada del vehículo en las paradas. En las paradas ubicadas en centros escolares acompañará a los menores hasta y desde la puerta del centro escolar.

- Vigilar la seguridad de los usuarios durante los trayectos.

- Será responsable del orden a bordo.

- Asistirá al conductor en todo lo necesario para garantizar la seguridad de los servicios, incluyendo la instalación y desinstalación de señalética específica de transporte escolar.

- Aplicar las medidas de control administrativo sobre listados de alumnos admitidos al transporte, control de asistencia diaria y otros inherentes al servicio de transporte escolar a bordo.

Sus funciones comienzan en el momento en que sube a bordo al comienzo de la jornada y termina cuando abandona el vehículo al final de su jornada en los lugares determinados para ello por la empresa. A falta de otro pacto expreso con las personas trabajadoras, las empresas garantizarán el retorno de este personal al punto de inicio de su jornada.

Quedarán también encuadradas en este nivel profesional aquellas personas trabajadoras, distintas del personal de conducción, que presten funciones auxiliares a bordo de los vehículos en servicios de transporte asimilables tales como los destinados a centros de atención sociosanitaria, centros de atención a personas con discapacidad física o psíquica, residencias de mayores, o similares.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

GRUPO C. PERSONAL DE TALLERES:

Nivel 1 Personal Oficial de taller de primera.

Es la persona trabajadora que, con total dominio de su oficio y capacidad para interpretar planos, realiza trabajos con iniciativa, responsabilidad, pericia y rendimiento adecuados.

Nivel 2 Personal Oficial de taller de segunda.

Es La persona trabajadora que, con niveles de conocimiento del oficio adecuado, realiza bajo supervisión, trabajos corrientes que no requieran especial iniciativa.

Nivel 3 Personal de engrasado.

Es la persona trabajadora que con conocimientos básicos del oficio realiza sin iniciativa y bajo supervisión los trabajos más elementales.

GRUPO D. PERSONAL SUBALTERNO:

Nivel: 1 Personal de control y Mozo/Moza.

Son las personas trabajadoras que tienen a su cargo el control de accesos y uso de los talleres, oficinas, instalaciones u otros locales de la empresa, así como la supervisión de los sistemas de protección y seguridad, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

Asimismo, realizará tareas para las que no se necesite preparación específica y que consistan básicamente en la ayuda a las desarrolladas por otro personal de mayor cualificación.

CAPÍTULO 3. FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 12. FORMACIÓN PROFESIONAL

La empresa procurará, en función de sus necesidades objetivas, programar cursos de perfeccionamiento y reciclaje profesional para personas trabajadoras o áreas de servicios que lo requieran.

En tales supuestos, la empresa facilitará la asistencia, dentro de la jornada laboral, a los indicados programas de formación.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Art. 12.1 Plan de Formación de la Empresa.

La formación y promoción de las personas trabajadoras debe considerarse como objetivo a alcanzar, por lo que la empresa pondrá todos los medios para se realicen los cursos que se consideren pertinentes y tendentes a mejorar la formación profesional de las personas trabajadores de las empresas.

Además de los cursos obligatorios para las personas Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, oída la Representación Legal de las personas Trabajadoras, diseñará el Plan Anual de Formación, contemplando las diferentes categorías y puestos de trabajo.

CAPÍTULO 4. CONTRATACIONES

ARTÍCULO 13. CONTRATACIÓN.

Las personas trabajadoras que ingresen en las empresas deben percibir como mínimo el salario previsto en este Convenio Colectivo para cada nivel y grupo profesional, salvaguardando los efectos de la modalidad contractual y el régimen legal con que se haya producido su contratación, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condición de la contratación.

Todos los contratos se ajustarán a la normativa vigente en materia de desconexión digital.

Art. 13.1. Comunicación de contratación a la RLT.

Las empresas entregarán a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, o en su defecto, pondrán a disposición de la persona Delegada Sindical Provincial. una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, sobre los que se establece el deber de notificación a la Representación Legal de las Personas Trabajadores, o en su defecto, a la persona Delegada Sindical Provincial.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro estrictamente personal, de acuerdo con la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal, tanto en la legislación específica como en la sectorial.

Art. 13.2. Notificación de prórrogas y denuncias.

Las empresas notificarán a la Representación Legal de las Personas Trabajadores, o en su defecto, a la persona Delegada Sindical Provincial las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el apartado número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Art. 13.3. Deber de confidencialidad.

Las organizaciones sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Art. 13.4. Conversión a contrato indefinido.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre, BOE 24/10/2015), durante la vigencia del presente convenio colectivo las empresas podrán hacer uso de la posibilidad de convertir en indefinidos los contratos acogiéndose a las bonificaciones vigentes en cada momento.

Art. 13.5. Bonificación de contratos.

Además de los supuestos señalados en la Disposición Adicional 47 de la Ley 2/2004 (BOE 28/12/2004), las empresas podrán acogerse a las bonificaciones para contratos recogidas en las siguientes normas:

- R.D.L. 8/2023, de 27 de diciembre de 2023.

- R.D. 660/2023, de 18 de julio de 2023.

- RDL 1/2023, de 10 de enero de 2023 (BOE 11/01/2023).

Asimismo, podrán acogerse a las bonificaciones contempladas en la normativa que pueda sustituir en el futuro a las anteriores o a aquellas que puedan establecer las distintas administraciones públicas.

Art. 13.6. Contratos para la integración.

El Real Decreto 368/2021 señala que las empresas de más de 50 personas trabajadoras tienen la obligación de incorporar un mínimo del 2% de sus empleados con discapacidad, por lo que las empresas tendrán que poner a disposición de la RLT o de la persona Delegada Provincial la documentación acreditativa del cumplimiento de los parámetros de integración contractual vigentes en cada momento.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Art. 13.7. Modalidad de contratación fijo discontinuo.

Art. 13.7, a) Estipulaciones generales.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Conforme a lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a las peculiaridades de la actividad, como es el transporte escolar o de menores, se pacta de manera expresa la posibilidad de celebrar esta clase de contratos a jornada parcial. Esto significa que durante el periodo de actividad se puede prestar servicios a tiempo parcial.

Art. 13.7, b) Llamamientos.

El llamamiento deberá hacerse por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada nivel profesional.

La notificación de la interrupción del período de actividad se realizará en el orden inverso, es decir, comenzando por el personal con menor antigüedad desde su fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada nivel profesional.

Los llamamientos se llevarán a cabo con antelación adecuada y suficiente, procurando que el llamamiento se realice con 15 días naturales de anticipación a la incorporación al servicio, salvo que por circunstancias ajenas a la empresa transportista deba realizarse el llamamiento con una antelación inferior.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, Personas Delegadas Sindicales, o de la Persona Delegada Sindical Provincial, del censo de personal fijo discontinuo incluyendo la información sobre los llamamientos.

Art. 13.8. Período de prueba.

El período de prueba se pacta de la siguiente forma, sin perjuicio a las previsiones legales que, a estos efectos, se establezcan para las distintas modalidades de contratación:

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Grupo A	Personal de administración	6 meses
Grupo B	Personal de movimiento	2 meses
Grupo C	Personal de talleres	2 meses
Grupo D	Personal subalterno	2 meses

ARTÍCULO 14. SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN DE PERSONAL.

Será de aplicación al ámbito funcional, territorial y personal del presente Convenio Colectivo el contenido del Título IV del "Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor/a" (BOE 26/02/2015).

CAPÍTULO 5. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN.

ARTÍCULO 15. JORNADA LABORAL.

Art. 15.1 JORNADA ANUAL

La jornada anual ordinaria será de 1.826 horas con 27 minutos.

Art. 15.2 JORNADA SEMANAL

La jornada semanal será la desarrollada dentro del período de una semana ordinaria de siete días naturales.

Art. 15.2 a) Jornada semanal ordinaria general.

La jornada ordinaria semanal para todas las personas trabajadoras será de 40 horas.

Art. 15.2 b) Extensión de jornada para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo B (Personal de movimiento) de la clasificación profesional.

Para el personal de movimiento, y dentro del marco de la legislación vigente en materia de jornadas especiales, se establecen 3 tipos de horas de trabajo semanal, según la siguiente tabla:

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Tipo de hora	Cantidad máxima semanal	Exigibilidad	Valor
Horas Ordinarias	40	Obligatorias	Hora Ordinaria
Horas de Presencia	8	Sistema de adscripción por lista de voluntarios	Hora Ordinaria
Horas de ampliación	2,5	Sistema de adscripción voluntaria	Equivalente al de la Hora Extraordinaria

La suma de todas las clases de horas anteriores no podrá superar las 48 semanales de promedio en cómputo cuatrisemanal.

Horas de ampliación:

Las “horas de ampliación” reflejadas en el art. 13.2, b), tendrán la consideración de horas de presencia y solo serán aplicables en el supuesto de que la legislación reduzca la jornada semanal ordinaria prevista en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo anual de horas extraordinarias quedaría al margen de la regulación de extensión de jornada descrita.

En una semana natural no se podrán superar las 52 horas, incluyendo las horas extraordinarias.

Calendario de bloques de cómputo cuatrisemanal de jornada.

Se establece un calendario anual en el que se establecen las fechas de comienzo y finalización de los períodos cuatrisemanales para el cómputo de la jornada semanal.

En estos periodos cuatrisemanales la jornada ordinaria no podrá exceder de 192 horas.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

AÑO 2024

Semanas	Comienzo	Fin
1 a 4	01/01/2024	28/01/2024
5 a 8	29/01/2024	25/02/2024
9 a 12	26/02/2024	24/03/2024
13 a 16	25/03/2024	21/04/2024
17 a 20	22/04/2024	19/05/2024
21 a 24	20/05/2024	16/06/2024
25 a 28	17/06/2024	14/07/2024
29 a 32	15/07/2024	11/08/2024
33 a 36	12/08/2024	08/09/2024
37 a 40	09/09/2024	06/10/2024
41 a 44	07/10/2024	03/11/2024
45 a 48	04/11/2024	01/12/2024
49 a 52	02/12/2024	29/12/2024

AÑO 2025

Semanas	Comienzo	Fin
1 a 4	30/12/2024	26/01/2025
5 a 8	27/01/2025	23/02/2025
9 a 12	24/02/2025	23/03/2025
13 a 16	24/03/2025	20/04/2025
17 a 20	21/04/2025	18/05/2025
21 a 24	19/05/2025	15/06/2025
25 a 28	16/06/2025	13/07/2025
29 a 32	14/07/2025	10/08/2025
33 a 36	11/08/2025	07/09/2025
37 a 40	08/09/2025	05/10/2025
41 a 44	06/10/2025	02/11/2025
45 a 48	03/11/2025	30/11/2025
49 a 52	01/12/2025	28/12/2025

AÑO 2026

Semanas	Comienzo	Fin
1 a 4	29/12/2025	25/01/2026
5 a 8	26/01/2026	22/02/2026
9 a 12	23/02/2026	22/03/2026
13 a 16	23/03/2026	19/04/2026
17 a 20	20/04/2026	17/05/2026
21 a 24	18/05/2026	14/06/2026
25 a 28	15/06/2026	12/07/2026

AÑO 2027

Semanas	Comienzo	Fin
1 a 4	28/12/2026	24/01/2027
5 a 8	25/01/2027	21/02/2027
9 a 12	22/02/2027	21/03/2027
13 a 16	22/03/2027	18/04/2027
17 a 20	19/04/2027	16/05/2027
21 a 24	17/05/2027	13/06/2027
25 a 28	14/06/2027	11/07/2027

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

29 a 32	13/07/2026	09/08/2026
33 a 36	10/08/2026	06/09/2026
37 a 40	07/09/2026	04/10/2026
41 a 44	05/10/2026	01/11/2026
45 a 48	02/11/2026	29/11/2026
49 a 52	30/11/2026	27/12/2026

29 a 32	12/07/2027	08/08/2027
33 a 36	09/08/2027	05/09/2027
37 a 40	06/09/2027	03/10/2027
41 a 44	04/10/2027	31/10/2027
45 a 48	01/11/2027	28/11/2027
49 a 52	29/11/2027	26/12/2027

AÑO 2028

Semanas	Comienzo	Fin
1 a 4	27/12/2027	23/01/2028
5 a 8	24/01/2028	20/02/2028
9 a 12	21/02/2028	19/03/2028
13 a 16	20/03/2028	16/04/2028
17 a 20	17/04/2028	14/05/2028
21 a 24	15/05/2028	11/06/2028
25 a 28	12/06/2028	09/07/2028
29 a 32	10/07/2028	06/08/2028
33 a 36	07/08/2028	03/09/2028
37 a 40	04/09/2028	01/10/2028
41 a 44	02/10/2028	29/10/2028
45 a 48	30/10/2028	26/11/2028
49 a 52	27/11/2028	24/12/2028

AÑO 2029

Semanas	Comienzo	Fin
1 a 4	25/12/2028	21/01/2029

Hasta la renovación del presente Convenio Colectivo, las empresas continuarán calculando los bloques cuatrisemanales consecutivamente por el mismo método de las tablas reflejadas en este artículo.

Art. 15.3 JORNADA DIARIA

Art. 15.3, a) Jornada máxima diaria

La jornada máxima diaria será de once (11) horas, en las que se incluyen las horas de trabajo efectivo y las de presencia.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

En el caso de servicios unitarios cuya duración estimada sea superior a once horas la persona trabajadora vendrá obligada a su realización, excepto cuando con este servicio unitario se sobrepase el número máximo de horas establecidas en el cómputo semanal de jornada.

Art. 15.3, b) Jornada mínima diaria

Se establece una jornada mínima diaria de cinco horas (5) para el personal de conducción contratado a jornada completa por debajo de las cuales no podrá asignarse servicios a una persona trabajadora.

En los contratos a tiempo parcial esta jornada mínima para el personal de conducción se aplicará en cuanto a su duración en proporción a la fracción de jornada parcial contratada sobre la jornada completa.

ARTÍCULO 16. PLUS DE HORAS DE PRESENCIA Y PLUS DE AMPLIACIÓN DE HORAS DE

PRESENCIA.

Art. 16.1. Plus de Horas de Presencia.

Se establece un complemento salarial de carácter variable para el personal de conducción, denominado Plus de Horas de Presencia, que se abonará, por horas realizadas, en función de la cantidad correspondiente al valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora.

Retribuye la prolongación de jornada que supere la "jornada semanal ordinaria general" regulada en el artículo 15.2, a) con los límites establecidos para la "jornada máxima semanal promedio", respetando en todo caso la jornada máxima diaria de 11 horas y la máxima semanal de 52 horas, todo ello siguiendo la regulación prevista en el artículo 15.

Este plus se abonará a aquellas personas trabajadoras que mensualmente se hayan incorporado a una lista para estar disponibles, bien voluntariamente o por adscripción obligatoria en los términos regulados en el artículo 16.3.

Art. 16.2. Plus de Ampliación Horas de Presencia.

Se establece un complemento salarial de carácter variable para el personal de conducción, denominado Plus de Ampliación de Horas de Presencia, que se abonará, por horas realizadas, en función de la cantidad correspondiente al valor de la hora extraordinaria.

Retribuye la prolongación de jornada que supere la suma de la "jornada semanal ordinaria general" regulada en el artículo 15.2, a) más las horas de presencia reguladas en el artículo 15.2, b), con los límites establecidos para la "jornada máxima semanal promedio", respetando en todo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

caso la jornada máxima diaria de 11 horas y la máxima semanal de 52 horas, todo ello siguiendo la regulación prevista en el artículo 15.

Este plus se abonará a aquellas personas trabajadoras que mensualmente se hayan incorporado a una lista para estar disponibles, bien voluntariamente o por adscripción obligatoria en los términos regulados en el artículo 16.3.

Art. 16.3. Lista de personas voluntarias.

La adscripción a estas listas se hará mensualmente (por meses naturales) de manera voluntaria por el personal de conducción, pudiendo, no obstante, solicitar la baja en este concepto para el mes siguiente con al menos 48 horas de antelación.

La empresa o sociedad de comercialización expondrá previamente la lista de las personas voluntarias de cada mes en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, así como entregará copia de la misma a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto las tendrá a disposición de la persona Delegada Sindical Provincial.

Igualmente deberá exponerse a continuación la lista con las personas trabajadoras que resulten obligadas a estar adscritos a este concepto, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.4 siguiente.

Art. 16.4. Limitaciones a la asignación de disponibilidad.

Sólo en el caso de que no haya personas trabajadoras voluntarias suficientes, adscritas conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, la empresa o sociedad de comercialización podrá incluir en la lista y asignar servicios que supongan la realización de horas de disponibilidad o de horas de ampliación a las personas trabajadoras siguientes:

a) En primer lugar, a personas trabajadoras que hayan estado apuntadas como voluntarias en las listas del mes inmediatamente anterior.

b) A continuación, y sucesivamente, a personas trabajadoras que hayan estado apuntadas como voluntarias en el segundo, tercer y cuarto mes inmediatamente anterior, por este orden.

La empresa o sociedad de comercialización expondrá la lista de personas trabajadoras obligatorias de cada mes en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, así como entregará copia de ésta a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto las tendrá a disposición de la persona Delegada Provincial.

Las listas de personas trabajadoras voluntarias y obligatorias constituirán un único documento en el que aparecerán claramente diferenciadas las dos naturalezas de adscripción de servicios, esto es, voluntarias y obligatorias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Bajo ningún concepto se podrá incluir en la lista ni asignar servicios que superen la "jornada ordinaria" del artículo 15 a aquella persona trabajadora que en los últimos cuatro meses no se haya apuntado de forma voluntaria a estas listas mensuales.

ARTÍCULO 17. CUADRANTES DE SERVICIOS.

Las empresas, y en su caso las sociedades de comercialización o entidades de naturaleza análoga donde se encuentren integradas aquéllas, expondrán los cuadrantes de vacaciones y las libranzas semanales en los centros de trabajo, los cuales estarán visados por la persona Delegada de Personal si la hubiere.

En el caso de no existir persona Delegada de Personal, la empresa pondrá estos cuadrantes a disposición de la persona Delegada Sindical Provincial.

ARTÍCULO 18. ASIGNACIÓN DE VEHÍCULOS Y SERVICIOS.

La finalización de la vida en servicio del vehículo en la empresa no implicará, en principio, el despido de la persona de conducción asignada al mismo. En caso de existir razones objetivas que impliquen el despido por baja del vehículo en servicio se despedirá a la persona de conducción con menor antigüedad en la empresa.

Dada la variedad y naturaleza de los servicios que se ofrecen por las empresas, así como las características específicas de cada vehículo que realizan los mismos, se establece que los servicios a prestar serán asignados al personal teniendo en cuenta las circunstancias antes indicadas, así como criterios de distribución equitativos que eviten el uso de la asignación de los mismos de forma discriminatoria.

ARTÍCULO 19. DESCANSO SEMANAL.

Art. 19.1. Descanso del personal de movimiento.

El descanso del personal de movimiento queda establecido de forma que en los siete días de la semana natural comprendidos entre lunes y domingo se disfrutarán dos (2) días de descanso consecutivos y se realizarán cinco (5) días de trabajo, con las salvedades previstas para la desprogramación del descanso semanal.

Con carácter general el descanso semanal se disfrutará de manera rotativa por el personal de movimiento, con excepción del destinado a la ejecución de servicios de transporte escolar y de menores o servicios especiales asimilables tales como centros de atención a personas de movilidad reducida, personas con deficiencias psicomotrices o similares, que podrán tener señalados los días de descanso semanal de manera fija y no rotativa.

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

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 semanal al año que serán disfrutados por la persona trabajadora.

Art. 19.2. Sistema para la exclusión de día de la semana para asignación de libranzas semanales.

Previa comunicación por escrito a la Comisión Mixta prevista en este convenio, las empresas podrán excluir un día concreto de la semana de su calendario de asignación de libranzas semanales, de manera que no se disfrutarán libranzas semanales en dicho día excluido.

Esta posibilidad especial implica el respeto al resto de derechos reconocidos en este artículo, en especial al disfrute de dos días consecutivos de descanso en cada semana natural de siete días, con las salvedades previstas para la desprogramación del descanso semanal.

En cuanto al uso de la medida especial prevista en este apartado, la Comisión Mixta se reserva el derecho de excluir de su utilización a aquellas empresas en las que se detecte un abuso injustificado de la misma o cuya aplicación no obedezca a causas objetivas de organización empresarial.

Art. 19.3. Preaviso.

Los descansos semanales deberán ser preavisados por las empresas con una periodicidad al menos mensual.

Art. 19.4 Limitaciones a la asignación de servicios en los días previo y posterior al de descanso semanal.

El descanso del personal de movimiento comenzará al menos a las 00:00 horas del día que corresponda, no pudiéndosele señalar a la persona trabajadora servicios que comiencen desde las 21:00 horas del día anterior al inicio de su descanso semanal hasta las 06:00 horas del día siguiente a su terminación

(-21:00h, descanso semanal, +06:00h).

La víspera al comienzo del descanso semanal de la persona trabajadora las empresas no podrán asignarle servicios cuya programación previa ordinaria implique desde su inicio la realización de los mismos más allá de las 00:00 horas del día de comienzo del descanso semanal.

Esta limitación de asignación de servicios no afectará a las personas trabajadoras asignadas por acuerdo con la empresa para la realización de manera permanente de servicios en horario nocturno.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Art. 19.5. Trabajo en días de descanso semanal.

La jornada de trabajo que se realice por parte del personal de movimiento en días de descanso semanal deberá ser compensada a la persona trabajadora con otro día libre dentro del plazo de las cuatro semanas siguientes a la que trabajó en su día de descanso semanal. Si no hubiera sido posible compensar al trabajador/a con otro día libre dentro del período de las cuatro semanas indicadas anteriormente, se añadirá un día de vacaciones por cada día de libranza semanal trabajado y no compensado.

En caso de asignación de trabajo en los días libres programados, estos no podrán ser compensados económicamente sino únicamente con días libres alternativos. No podrán ser sustituidos por compensación más de tres días de descanso al mes, y en ningún caso dos días consecutivos.

Cuando la desprogramación del descanso afecte a un domingo, no podrá desprogramársele a la persona trabajadora el siguiente domingo establecido en su cuadro de descansos.

Preaviso de la desprogramación del descanso semanal.

La desprogramación del día de descanso semanal a cualquier persona trabajadora de las empresas deberá comunicársele a la misma, al menos, con siete días de antelación, para que dicha desprogramación se encuadre dentro de las facultades de organización unilateral de las empresas.

En caso de que el preaviso a la persona trabajadora para la desprogramación de su día de descanso semanal sea comunicado por la empresa con una antelación inferior al plazo establecido de siete días naturales, quedará exclusivamente en la esfera de la facultad individual y voluntaria de la persona trabajadora la opción de aceptar o no la propuesta de la empresa, sin que su decisión pueda ser encuadrada en ningún tipo de infracción ni producir menoscabo del resto de sus derechos laborales reconocidos en el presente Convenio Colectivo y resto de normativa laboral aplicable.

Art. 19.6. Descanso del resto de grupos y niveles profesionales.

El descanso del resto del personal de las empresas será de al menos un día y medio semanal, siendo estos el Domingo y la tarde del sábado preferentemente.

ARTÍCULO 20. DESCANSO ENTRE JORNADAS DE TRABAJO.

Se establece un descanso diario entre jornadas consecutivas, de doce horas a contar desde la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

No obstante lo anterior, dos días por semana podrá reducirse este descanso hasta diez horas, habiéndose de compensar dicho tiempo reducido en cómputo semanal, en igual número de horas en la semana siguiente.

ARTÍCULO 21. TRABAJOS EN FESTIVOS Y DOMINGOS.

Para compensar las horas de trabajo y/o jornadas realizadas por el personal de conducción, tanto los domingos como en los días festivos de cada año, se establece un complemento económico cuya cuantía será la reflejada en la tabla salarial anexa.

El precitado complemento se abonará a todo el personal de conducción de las empresas, realicen o no tareas en los referidos días y durante once meses del año, excluido el mes de vacaciones.

Por la percepción de este complemento económico, el personal de conducción vendrá obligado a realizar sus servicios aquellos días de fiesta o domingos que no coincidan con su período de libranza semanal.

En el supuesto de coincidencia del día de libranza semanal con día festivo, y la persona trabajadora sea llamada para prestar servicios el indicado día de libranza semanal, recibirá a cambio la compensación de dos (2) días libres en el plazo de cuatro semanas o acumulables a las vacaciones, según el procedimiento fijado en el apartado “trabajo en días de descanso” del artículo 19 del presente convenio.

ARTÍCULO 22. ALMUERZO.

Personas trabajadoras disfrutarán de una hora para el almuerzo diario, que se computará dentro del período denominado de tiempo de presencia, entendiéndose abonado dentro del salario base establecido.

ARTÍCULO 23. VACACIONES.

Se establece el derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. 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.

Se crearán a tal efecto los calendarios de vacaciones establecidos de mutuo acuerdo entre las empresas y en su caso las sociedades de comercialización en las que aquellas estén adscritas, y personas trabajadoras, que se darán a conocer antes del 31 de diciembre de cada año.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Al iniciar las vacaciones, la empresa entregará a la persona trabajadora una comunicación expresa (carta de vacaciones), en la que se haga constar la fecha de salida y de reincorporación al puesto de trabajo.

En el supuesto de interrupción de las vacaciones por causas señaladas en la instrucción de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), se estará a lo dispuesto en la precitada instrucción.

Por cada cinco años de antigüedad en la empresa la persona trabajadora tendrá un día más de vacaciones, con un tope máximo de treinta y cinco días naturales de vacaciones anuales.

Se podrán acumular a los días de vacaciones aquellos días de libranza semanal trabajados no compensados con tiempo libre en las cuatro semanas siguientes, no teniendo esta acumulación más tope o limitación que el número máximo de días libres compensables establecido en el art. 19 del presente convenio.

ARTÍCULO 24. PERMISOS Y LICENCIAS.

1. Este artículo regula el régimen de permisos y licencias aplicable al presente convenio colectivo.

2. Cualquier mejora que pudiera derivarse en esta materia de la publicación de normativa posterior a la entrada en vigor de este convenio se entenderá directamente aplicable al mismo.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días serán laborables y se podrán disfrutar de manera continuada o discontinua.

b bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Estos días serán laborables.

b ter) En caso de desplazamiento en los supuestos de enfermedad o muerte a otras islas de esta Comunidad Autónoma, se ampliará la licencia en dos días más.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

En el supuesto de traslado fuera de la Comunidad Autónoma de Canarias por enfermedad del cónyuge o pareja de hecho, o de los hijos, se ampliará la licencia en un día más al período indicado en el anterior supuesto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) En caso de consulta médica, el tiempo necesario siempre que no exceda de seis horas.

h) En caso de atención de asuntos propios, un día, que podrá dividirse en dos períodos a disfrutar desde las 9 horas de la mañana, hasta las 14 horas de la tarde del mismo día, cada uno. En todo caso, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con un plazo mínimo de antelación de veinticuatro horas.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

ARTÍCULO 25. PROTECCIÓN AL EMBARAZO Y A LA MATERNIDAD.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados de este artículo.

ARTÍCULO 26. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. 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 la persona trabajadora 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 la empresa, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Si no existiese vacante en el mismo puesto de trabajo, cabrá que ingrese en otro distinto con vacante disponible, siempre y cuando la persona trabajadora reúna las capacidades requeridas por la empresa y con las condiciones laborales de este puesto. No obstante, de producirse esta eventualidad, después de la incorporación, tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original la persona trabajadora seria reubicada a éste.

ARTÍCULO 27. JUBILACIÓN.

Art. 27.1 Jubilación anticipada y/o parcial.

Aquellas personas trabajadoras que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, obtendrán la colaboración de la empresa, aceptando la solicitud de jubilación de la persona trabajadora.

En los casos de jubilación anticipada la empresa realizará contratos para la sustitución y en los casos de jubilación parcial la empresa realizará los contratos para el relevo correspondientes para que personas trabajadoras puedan acogerse a este tipo de jubilación.

En la medida en que la legislación vigente en cada momento lo permita, toda persona trabajadora que lo desee tiene el derecho, pero no la obligación, a la jubilación parcial y/o anticipada.

Una vez se decida a ejercer dicho derecho deberá solicitarlo mediante comunicación fehaciente a la empresa con tres meses de antelación, con el fin de poder adaptar a la empresa a la nueva situación.

Como medida de incentivo a la contratación y en relación con la política de fomento de empleo estable prevista en este artículo, esta solicitud conllevará implícitamente la obligación de la persona trabajadora de pasar a la situación de jubilación completa y total a la edad de jubilación mínima ordinaria establecida por la legislación vigente, renunciando expresamente a la prolongación de su vida laboral en la empresa, dándose por tanto por resuelta la relación

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

contractual con la misma, sin derecho a indemnización, con efectos del momento en que cumpla la edad mínima prevista legalmente para la jubilación ordinaria.

Las empresas se obligan a la aceptación de la solicitud formalizando el correspondiente contrato a tiempo parcial de la persona trabajadora que se jubila, que se simultaneará con el correspondiente contrato de duración determinada para su relevo, siempre que reúna las condiciones generales para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad y que además dicha solicitud de jubilación parcial se realice por una reducción de la jornada de trabajo y de su salario comprendidos en las tablas oficiales reguladoras de la proporción entre la jornada residual a la que queda obligada realizar la persona trabajadora y la parte correspondiente a la jubilación.

La aplicación de este régimen se ejecutará mediante la aplicación de las previsiones contenidas en la legislación vigente en materias de jubilación y contratación:

- 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.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las particularidades contempladas en el apartado 5 de la Disposición Transitoria 4ª.

- Real Decreto-Ley 2/2023, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

- Demás normativa que sea de aplicación.

Las tablas de correlación entre el año de jubilación, edad y períodos de cotización de la persona trabajadora serán las establecidas en la legislación vigente durante la vigencia del convenio para el acceso a la jubilación anticipada parcial.

Para el supuesto de jubilación parcial anticipada el trabajador podrá prestar el trabajo correspondiente al porcentaje de jornada de los años que le falten para alcanzar la jubilación total definitiva de modo acumulado sucesivo en el primer año de disfrute de este derecho, abonándole la empresa la remuneración correspondiente y cotizando por dicho concepto a la Seguridad Social.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Art. 27.2. Fomento de la jubilación.

1.Según lo establecido por la Disposición Adicional 10ª del R.D.L.2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de que las empresas extingan el contrato de trabajo por jubilación de la persona trabajadora con una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida se vincula, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

CAPÍTULO 6. RETRIBUCIONES, DIETAS Y SUPLIDOS

ARTÍCULO 28. SALARIO BASE.

Se establece por la jornada pactada y consignada en el artículo 15 de este Convenio Colectivo el salario base consignado en la tabla salarial que se abonará con carácter mensual.

Las condiciones retributivas del presente Convenio para el personal de conducción, en cómputo global se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna parcial o total de la actividad que se desarrolla, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguno por tal circunstancia.

Igualmente, los gastos de manutención que en su caso puedan originársele al personal de movimiento, dentro de la isla donde esté residenciado su centro de trabajo, se consideran incorporados en las retribuciones pactadas.

ARTÍCULO 29. VALOR DE LA HORA ORDINARIA.

El valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora se calculará dividiendo la remuneración anual correspondiente a su nivel profesional en la tabla salarial entre la jornada anual establecida en el artículo 15.

Las personas trabajadoras que disfruten del “complemento ad personam” regulado en este Convenio Colectivo verán incluido tal concepto en el cálculo del valor de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 30. HORAS EXTRAORDINARIAS.

El personal de movimiento no realizará más prolongación de jornada que las horas de prolongación de jornada en los términos previstos en el artículo 15 del presente convenio, que se retribuirán con arreglo a lo establecido en la tabla salarial del anexo y sus posteriores revisiones.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

El valor de la hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 31. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas extraordinarias en marzo, julio y diciembre.

Las pagas extraordinarias de marzo y julio se abonarán los días 30 de los respectivos e indicados meses y la de Diciembre el día 15.

Para el personal de conducción la paga extraordinaria comprenderá el salario base, plus de Convenio más el "Complemento ad personam" en los casos que proceda.

Para el resto de los niveles y grupos profesionales la paga extraordinaria será de salario base.

ARTÍCULO 32. PLUS DE CONVENIO.

Para el personal de conducción se establece un plus de Convenio por la cantidad bruta mensual reflejada en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 33. PLUS DE TRANSPORTE.

Para todos los grupos y niveles profesionales, y dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios desde su domicilio habitual hasta el centro de trabajo, se establece, en concepto de indemnización compensatoria, un Plus de Transporte en las cuantías brutas anuales y su distribución prorrateada mensual reflejadas en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 34. PLUS DE NOCTURNIDAD.

En el supuesto en que se realicen trabajos entre las 22:00 y las 06:00 horas de la madrugada del día siguiente por el personal afecto a este Convenio, y con excepción del personal de conducción, se establece una compensación por trabajos nocturnos cuya cuantía se fija en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 35. REALIZACIÓN DE TRABAJOS FUERA DE LA ISLA HABITUAL.

En el caso de realizarse servicios fuera de la isla donde habitualmente se presten, se asignarán al personal de conducción de forma rotativa y entre aquellas que se presten voluntarias a realizar dichos servicios. No obstante, caso de no existir personal de conducción voluntario, la empresa de forma rotativa designará a la persona trabajadora que estime conveniente, exceptuando supuestos en los que se requiera una especial cualificación por razón del material a manejar, o por razón del trabajo a realizar.

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

En estos casos, tanto a bordo del buque como en la isla de destino, las empresas abonarán a las personas trabajadoras los gastos de desayuno, almuerzo y cena que efectivamente se realicen y que se justifiquen a la empresa según el baremo de la tabla anexa.

En caso de pernoctación fuera de la isla de origen, el personal de conducción percibirá también una compensación según tabla anexa.

En caso de pernoctación fuera de la isla de origen, ésta se realizará, si es a bordo del buque en camarote y si es en la isla de destino en un alojamiento digno.

En todos los casos, las empresas quedarán exoneradas de pagar la manutención de las personas trabajadoras desplazadas si no supusiera costo para ellas por realizarse a cargo de la empresa, garantizándose el mínimo de calidad equivalente o similar a las cantidades anteriores.

ARTÍCULO 36. MANIPULACIÓN DE EQUIPAJES.

Por la manipulación, carga y descarga de equipajes en la bodega del vehículo se abonará al personal de conducción que realice dichas funciones la compensación económica reflejada en la tabla salarial anexa.

Se considerarán equipajes especiales los que comporten especial volumen o peso que dificulten su manipulación, tales como tablas de surf, bicicletas o carritos de palos de golf, cuya compensación económica será la reflejada en la tabla salarial anexa.

CAPÍTULO 7. MEJORAS SOCIALES.

ARTÍCULO 37. ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En el supuesto de baja en el trabajo por incapacidad temporal (I.T.) las empresas completarán desde la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por ciento de la base de cotización, en los siguientes casos:

a) En el supuesto de accidente laboral y/o de hospitalización, la prestación se complementará desde la fecha del hecho causante, hasta un período máximo de tres meses.

En este supuesto, las empresas, además, completarán la prestación de la Seguridad Social durante el cuarto y quinto mes siguientes a la fecha del hecho causante hasta el 100 por ciento de los conceptos salariales fijos cotizables, no sobre la base de cotización.

b) En el supuesto de I.T., derivada de enfermedad común, la prestación se completará desde el día 31 siguiente al hecho causante, hasta un período máximo de tres meses.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

ARTÍCULO 38. PREVISIÓN SOCIAL.

Las empresas habrán de tener concertado un seguro colectivo para cubrir las contingencias de muerte e invalidez derivadas de accidente laboral por un importe de veinte mil euros (20.000,00 euros) por persona trabajadora.

ARTÍCULO 39. REVISIONES MÉDICAS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual con cargo a la empresa y durante la jornada habitual de trabajo, pudiendo establecer tales revisiones con el Servicio de Prevención y Vigilancia de la Salud o con otras instituciones públicas o privadas.

En dicha revisión se pondrá especial atención a las enfermedades derivadas de la conducción.

Para las trabajadoras, la revisión médica anual incluirá revisión ginecológica.

Adicionalmente, para aquellos trabajadores mayores de 50 años que lo soliciten, la revisión médica podrá incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata)

La revisión médica anual se considera imprescindible por su repercusión en la seguridad pública para los niveles profesionales del Grupo B.

ARTÍCULO 40. UNIFORMES.

Las empresas proveerán anualmente a cada persona trabajadora de prendas de uniforme en las siguientes cantidades: cuatro camisas, tres pantalones, dos corbatas si formaran parte del uniforme corporativo y una rebeca o chubasquero.

ARTÍCULO 41. RÉGIMEN DE GARANTÍAS SOBRE PROTECCIÓN LEGAL DEL PERSONAL DE

CONDUCCIÓN.

Art. 41.1 Defensa legal del personal.

Las empresas proveerán a su cargo los servicios de asesoramiento y gestión destinados a la defensa de su personal ante expedientes sancionadores incoados con motivo de la conducción de un vehículo de la empresa hasta la fase de firmeza en vía administrativa.

Las empresas podrán denegar la asunción de la defensa legal descrita en los siguientes supuestos:

- Infracción derivada de consumo de estupefacientes o alcohol.

- Negativa a someterse a pruebas de control de alcoholemia o estupefacientes.

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

- Conducción temeraria con dolo.

- Omisión del deber de socorro.

En caso de ser recibida una sanción en la empresa, ésta la notificará a la persona trabajadora afectada en el menor plazo de tiempo posible, en atención a no agotar los plazos legalmente establecidos para su posible gestión en periodo de voluntario.

Art. 41.2. Seguro de suspensión o privación del permiso de conducción.

Si el personal de conducción de estas empresas contratasen individual o colectivamente un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario mensual percibido durante el año natural inmediatamente anterior, según declaración a efectos del I.R.P.F., las empresas podrán optar entre la reubicación de la persona trabajadora con nivel de personal de conducción o abonar el coste del 50 por ciento del seguro.

No será de aplicación lo aquí establecido en las empresas que cuenten con menos de diez personas trabajadoras en plantilla en las cuales se sustituirá este beneficio siempre que se den las circunstancias previstas anteriormente por una suspensión del contrato de trabajo no retribuidas ni computable a ningún efecto durante el período de privación del permiso de conducir. Si el personal de conducción de estas empresas (con plantilla inferior a diez personas trabajadoras) contratasen individual o colectivamente un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario mensual percibido durante el año natural inmediatamente anterior, según declaración a efectos del I.R.P.F., las empresas abonarán a la persona trabajadora con nivel de personal de conducción el coste del 50 por ciento del seguro.

Art. 41.3 Fraccionamiento de la suspensión del permiso de conducción.

En todo caso la persona trabajadora que haya sido objeto de una suspensión temporal del permiso de conducción deberá solicitar a la Administración Pública competente que la suspensión de la autorización para conducir se aplique fraccionadamente y coincidiendo con los días de descanso semanal, periodos de vacaciones, o tiempo de descanso compensatorio por los conceptos regulados en el presente convenio colectivo.

Cuando se trate de personas trabajadoras fijas discontinuas, además de en los días citados, la suspensión podrá coincidir con los periodos de no actividad.

En todo caso, además de los días citados de fraccionamiento, el período de suspensión del permiso de conducción que restare por cumplir deberá coincidir con los periodos de menor actividad productiva estacional.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Si se dieran estas circunstancias, la persona trabajadora mantendrá íntegros sus derechos de trabajo y retributivos durante los días que prestare sus servicios.

Art. 41.4 Reubicación temporal del personal de conducción.

El personal de conducción a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les suspenda temporalmente el permiso de conducir por menos de seis meses y habiéndosele denegado por la Administración el fraccionamiento del cumplimiento de tal suspensión conforme al art. 41.3 de este convenio colectivo, serán reubicados funcionalmente durante ese tiempo a otro puesto de trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su nivel profesional más el plus de convenio.

Quedan excluidos de este derecho a la reubicación funcional temporal los casos de suspensión temporal del permiso de conducir que traigan su consecuencia de los siguientes supuestos:

- Infracción derivada de consumo de estupefacientes o alcohol.

- Negativa a someterse a pruebas de control de alcoholemia o estupefacientes.

- Conducción temeraria con dolo.

- Omisión del deber de socorro.

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

a) Que no se encuentre en esa situación un número de personas trabajadoras con nivel de personal de conducción superior al 10 por ciento de los que presten el servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de 1.

b) Y que la antigüedad en la empresa de la persona trabajadora con nivel de personal de conducción de que se trate sea de al menos un año y en su caso que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido como mínimo tres años.

Art. 41.5. Suspensión temporal del contrato de trabajo.

Las previsiones de este apartado serán de aplicación a los siguientes supuestos:

a) Personal de conducción al que se le haya suspendido el permiso de conducir por período inferior a seis meses y la Administración Pública competente haya denegado el fraccionamiento del cumplimiento de la suspensión para atender las condiciones descritas en el art. 41.3 de este convenio colectivo, cuando además coincida con que se encuentre en esa situación un número

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

de personas trabajadoras con nivel de personal de conducción superior al 10 por ciento de los que presten el servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de 1.

b) Personal de conducción al que se le haya impuesto una suspensión temporal del permiso de conducción por período superior a seis meses.

En ambos casos el contrato de trabajo se considerará suspendido por el tiempo que dure la suspensión del permiso de conducción, de conformidad con lo dispuesto en el art. 45.1 del Estatuto de los Trabajadores. Esta suspensión exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no computando el tiempo de suspensión como de servicio ni de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizado el cumplimiento del período de suspensión del permiso de conducción, el reingreso al puesto de trabajo será inmediato dentro del mismo nivel profesional que ostentaba la persona trabajadora antes de la suspensión del permiso de conducción.

El régimen de suspensión del contrato de trabajo previsto en este artículo no será de aplicación si la suspensión del permiso de conducción de la personal trabajadora trae su origen en alguna de las siguientes causas:

- Infracción derivada de consumo de estupefacientes o alcohol.

- Negativa a someterse a pruebas de control de alcoholemia o estupefacientes.

- Conducción temeraria con dolo.

- Omisión del deber de socorro.

Art. 41.6. Contratos de duración determinada para sustitución de personal de conducción.

Expresamente se pacta la posibilidad de que las empresas puedan acudir a cualquier modalidad de contrato laboral para cubrir la sustitución del personal de conducción afectado por el régimen previsto en este artículo del convenio colectivo en los casos de suspensión temporal del permiso de conducción, extendiéndose a las modalidades de contrato laboral de duración determinada, contrato fijo discontinuo, incluyendo la modalidad a tiempo parcial.

Art. 41.7 Renovación del permiso de conducción, tarjeta de tacógrafo digital y formación de reciclaje para el nivel de personal de conducción.

En las renovaciones del Permiso de Conducción, Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y adquisición o renovación de la tarjeta Tacógrafo Digital, tanto el tiempo razonablemente empleado como los gastos, incluidos los reconocimientos médicos, que comporte dicha renovación, correrán a cargo de las empresas.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

En el caso de la formación de reciclaje para la recuperación de puntos del permiso de conducción, la obligatoriedad de la empresa para correr con los gastos solo se llevará a cabo cuando la pérdida de los puntos que la ha motivado se produjera bajo las siguientes premisas:

a) La pérdida de todos los puntos detraídos traiga su causa de la conducción de un vehículo de la empresa y a la persona trabajadora con nivel de personal de conducción le queden seis (6) o menos puntos.

b) La pérdida de puntos no venga motivada por infracción de las normas de circulación en lo relativo a las siguientes materias:

- Infracción derivada de consumo de estupefacientes o alcohol.

- Negativa a someterse a pruebas de control de alcoholemia o estupefacientes.

- Conducción temeraria con dolo.

- Omisión del deber de socorro.

En el caso de rescisión de la relación laboral de la persona trabajadora con la empresa, ésta podrá descontar de la liquidación o indemnización correspondientes los gastos abonados por los conceptos regulados en este artículo en relación con dicha persona trabajadora en el año anterior a la fecha de la rescisión contractual laboral.

ARTÍCULO 42. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Art. 42.1. Flexibilidad horaria.

Las empresas del sector ayudarán a su personal a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar. En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio de las empresas.

Art. 42.2. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras sometidas al presente convenio colectivo tendrán derecho, con carácter general, a no atender dispositivos digitales cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran circunstancias de urgencia justificadas, según los previsto en la Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Debido a las características especiales del sector del transporte discrecional de viajeros por carretera, no se considerarán vulneración del derecho a la desconexión digital las meras notificaciones que, en materia de jornadas y descansos, deban realizar las empresas a las personas trabajadoras dentro del marco de las relaciones laborales reguladas en este convenio colectivo. A título meramente enunciativo y no limitativo quedarán amparadas por esta excepción las notificaciones siguientes:

- Notificación o recordatorios sobre asignación de servicios, turnos o jornadas de trabajo y las modificaciones de las mismas.

- Notificación o recordatorios sobre asignación de pausas, descansos, libranzas, vacaciones, o modificaciones de las mismas.

- Notificación o recordatorios sobre llamamientos relativos a contratos distintos del indefinido ordinario, o modificaciones de los mismos.

- Notificación de hojas de ruta o modificaciones de las mismas.

Respuesta a consultas realizadas por las personas trabajadoras a la empresa.

ARTÍCULO 43. PLANES DE IGUALDAD.

Las empresas legalmente obligadas deberán disponer de un Plan de Igualdad debidamente tramitado y registrado, que deberán poner a disposición de la representación legal de los trabajadores.

Las empresas que por sus características no tengan obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad, procurarán implantarlo de manera voluntaria, tomando como modelo mínimo el contemplado en la Guía Oficial del Ministerio de Igualdad, accesible en la dirección web

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

CAPÍTULO 8. PROTECCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO.

ARTÍCULO 44. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo. Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

CAPÍTULO 9. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

ARTÍCULO 45. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Art. 45.1. Introducción.

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Art. 45.2. Declaración de principios.

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio. Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo.

En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de superior, compañero o perceptor del servicio, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, los representantes de los trabajadores se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo elaborado con la empresa, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

Art. 45.3. Definiciones.

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Procedimiento general de actuación. Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad.

La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador/a, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

La investigación tendrá varias fases: En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes. El contenido del régimen disciplinario se aplicará a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

acoso sexual o por razón de sexo. Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos.

Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Art. 45.4. Protocolo.

Las partes acuerdan que será de aplicación, en el ámbito de este Convenio Colectivo, como mínimo el modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad, publicado por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, sin perjuicio de las obligaciones legales que en esta materia estén vigentes para las empresas de mayor tamaño.

ModProtEmpSinPdI.docx (live.com)

CAPÍTULO 10. DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 46. CRÉDITO DE HORAS SINDICALES.

La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho al desempeño de sus tareas sindicales, obteniendo para ello un crédito de horas retribuidas, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la utilización de dichas horas no supondrá merma alguna para sus retribuciones.

Asimismo, se podrá acumular en una o en varias de las representantes de personas trabajadoras, parte o la totalidad del crédito horario, comunicándolo previamente a la Dirección empresarial.

ARTÍCULO 47. DERECHO DE ASAMBLEA.

Por las empresas se facilitará los locales de la empresa, a efectos de celebrar asambleas, todo ello según lo dispuesto legalmente.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a personas trabajadoras en general la empresa pondrá a su disposición un tablón que deberá situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de personas trabajadoras.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

ARTÍCULO 48. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS.

La representación de las personas trabajadoras recibirá información periódicamente, por intervalos no superiores a los tres meses, sobre la evolución económica de la empresa, conteniendo los particulares relacionados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 49. TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación y mediación para la resolución de conflictos existentes en el sector, y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral de Canarias.

ARTÍCULO 50. PERSONA DELEGADA SINDICAL PROVINCIAL.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio, se reconoce la existencia de la figura de la persona Delegada Sindical Provincial.

Su designación se hará a propuesta del sindicato que ostente la representación mayoritaria en el momento de constitución de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo. Esta propuesta irá dirigida a la Comisión Mixta Paritaria regulada en este Convenio Colectivo, siendo este órgano el encargado de decidir por mayoría sobre la propuesta recibida.

Una vez designada la persona Delegada Sindical Provincial será comunicada a la Federación de Empresarios de Transportes y a la Autoridad Laboral.

A la citada persona Delegada Sindical Provincial se le reconocen por las empresas del sector las mismas funciones que le son reconocidas a las personas Delegadas de Personal por la legislación vigente, y en especial las relativas al control del cumplimiento del Convenio Colectivo del sector.

En aquellas empresas que cuenten con personas Delegadas de Personal elegidas, y sin perjuicio de las funciones de las mismas, a la persona Delegada Sindical Provincial se le reconocerán subsidiariamente funciones análogas.

No será obligatorio que la persona Delegada Sindical Provincial sea trabajadora del sector regulado por el presente Convenio Colectivo.

Únicamente en el supuesto de que la persona delegada sindical provincial sea una persona trabajadora perteneciente al sector en una empresa con plantilla superior a diez personas trabajadoras, dispondrá a cargo de la empresa de un crédito máximo anual de hasta 480 horas, siempre que la jornada por la que esté contratada sea suficiente para cubrir dicho crédito de horas.

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

CAPÍTULO 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 51. FALTAS.

Se considerará falta toda acción u omisión punible que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales de la persona trabajadora, siempre y cuando se cometan con intención de infringir o por mera negligencia.

ARTÍCULO 52. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Atendiendo a su importancia las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

La inclusión de una falta en los siguientes grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la misma, la importancia de sus consecuencias, la intención de la persona causante y la reincidencia en cualquier tipo de falta.

Art. 52.1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Dos faltas de puntualidad en el período de un mes, entendiendo por retrasos los superiores a quince minutos.

- No comunicar con la antelación la falta al trabajo por causa justificada a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- La negligencia y descuido cuando no causen daño irreparable a la empresa.

- Las observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de algún/a trabajador/a, las miradas lascivas, muecas, gestos insinuantes, guiño de ojos, etc., con clara conducta de tipo sexual.

- La incorrección con el público, compañeros/as o subordinados/as.

- No utilizar todas las prendas del uniforme o alguna de ellas cuando sean entregadas por la empresa.

- No comunicar a la empresa datos personales esenciales o las modificaciones en los mismos, tales como dirección, situación familiar, etc.

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Art. 52.2 Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultare gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

- Las faltas injustificadas de asistencia durante dos días al mes.

- Más de dos faltas de puntualidad, no justificadas, al mes.

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trato vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

- La reincidencia en las faltas leves, todas ellas dentro de un trimestre.

- La negligencia y descuido, cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.

- La exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.

- Las conductas fuertes verbales tales como llamadas telefónicas y/o cartas no deseadas, presiones para salir a tomar copas, almorzar o cenar, invitaciones a fiestas con intenciones eróticas o comportamientos similares.

- Las manifestaciones conductuales que impliquen contacto físico como rozamientos intencionados, acorralamiento, pellizcos y/o tocamientos con intenciones sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, la vejación, el abuso o humillación de cualquier trabajador/a en razón de su sexo.

Art. 52.3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un período de seis meses, o de veinticinco durante un año.

- Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, o diez o más días en un período de seis meses y sin causa justificada.

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el trabajo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

- Los actos contra la propiedad, tanto de los/as demás trabajadores/as como de la empresa.

- La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.

- Cualquier insinuación o actitud que asocie la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo de cualquier trabajador/a con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual.

Las agresiones sexuales de cualquier índole.

- En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

- Causar accidente grave a cualquier compañero/a de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de cualquier trabajo.

- La reiteración de faltas graves en un trimestre.

Art. 52.4. Calificación y tipificación de las faltas.

La calificación y tipificación de las faltas, se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

a) Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una definición será identificada con la que más especialmente se ciña a la cometida.

b) Cuando, en una misma ocasión, resulten imputables a un/a mismo/a productor/a varias faltas que deriven forzosamente unas de otras, se le inculpará únicamente la falta primitiva o derivada a la que corresponda gravedad mayor.

c) Las restantes faltas no se sancionarán y serán únicamente tenidas en cuenta al efecto de graduar las circunstancias modificativas de responsabilidad de la falta principal.

ARTÍCULO 53. PRESCRIPCIÓN.

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

ARTÍCULO 54. SANCIONES.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Para la aplicación de las sanciones que se desarrollan se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en la empresa y en las personas usuarias.

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

Art. 54.1. Faltas leves.

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Art. 54.2. Faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuarenta y cinco días.

Art. 54.3. Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 46 a 180 días.

- Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si de falta muy grave se tratara, la empresa podrá acordar suspensión de empleo y sueldo como medida preventiva durante el transcurso del expediente. Este tiempo podrá ser deducido del correspondiente a la sanción que finalmente se imponga y sin perjuicio de la misma.

ARTÍCULO 55. ATENUANTES Y AGRAVANTES.

Art. 55.1. Atenuantes.

Se considerarán circunstancias atenuantes las siguientes:

- No haber sido objeto de sanciones por faltas leves o graves, durante los dos últimos años de servicio activo o por faltas muy graves durante los tres últimos años.

- No haber tenido la intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado. En las faltas de peligro o mero comportamiento no se tendrá en cuenta este atenuante.

- Haber tratado, por todos los medios, de evitar las consecuencias del hecho realizado.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

- La espontánea confesión de una falta o la inmediata reposición de alguna suma retenida o malversada antes del inicio de cualquier actuación para su esclarecimiento y sanción.

- La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en los casos de riñas, agresiones, insultos, insubordinación o malos tratos respecto a los mandos, compañeros/as y clientes/as de la empresa.

Art. 55.2. Agravantes.

Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

- Ostentar cargos de jefatura, mando o dirección, cuando se cometan faltas relacionadas con la disciplina.

- La premeditación.

- El uso de armas en las riñas y agresiones.

- La reiteración de una misma falta.

Para sancionar las faltas que se clasifican por su gravedad y se enuncian en los artículos anteriores, podrá aplicarse cualquiera de las sanciones previstas en el respectivo grupo, teniendo en cuenta la trascendencia del hecho punible, el grado de intencionalidad o imprudencia, las consecuencias para la disciplina en el servicio, el historial profesional de la persona afectada, etc.

En el caso de existir alguna de las circunstancias atenuantes mencionadas, y ninguna agravante, se impondrá la sanción correspondiente a un grado menor, excepto en los supuestos de faltas muy graves.

ARTÍCULO 56. DENUNCIAS.

Cualquier persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes legales, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través del órgano directivo, abrirá la oportuna investigación o instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

ARTÍCULO 57. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Art. 57.1. Inicio del expediente.

Las sanciones serán acordadas por la Dirección de la empresa. Previamente a la decisión definitiva se solicitará informe por escrito a la persona trabajadora implicada, quien habrá de

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

responder en el plazo de cinco días hábiles, transcurrido el cual, con o sin contestación, el expediente seguirá su curso.

Art. 57.2. Comunicación del expediente.

Las faltas serán, al mismo tiempo, comunicadas a la representación de las personas trabajadoras y a las personas Delegadas Sindicales, si las hubiere o, en su defecto a la persona Delegada Provincial Sindical, para que en el plazo de cinco días emitan informe. Asimismo, serán también notificadas a la central sindical a la que pertenezca, caso de estar afiliada a alguna para que, en el plazo de cinco días, también emitan informe.

La empresa deberá notificar a la representación de personas trabajadoras y en su caso al sindicato correspondiente, tanto al inicio del expediente como su finalización y resultado.

Cuando la empresa imponga o acuerde una sanción, vendrá obligada a comunicarlo por escrito a la persona afectada. Se formalizará por duplicado para su firma, quedándose la copia la persona trabajadora.

Este mismo procedimiento será utilizado para dar conocimiento del hecho a la Persona Delegada Sindical o, en su caso, a la central sindical, si la hubiera o, en su defecto, a la persona Delegada Provincial Sindical.

Art. 57.3. Ejecución e impugnación.

La empresa ejecutará la sanción, si procede, sin perjuicio del derecho que asiste a la persona sancionada de reclamar ante la jurisdicción competente.

Art. 57.4. Nulidad.

Serán nulas las sanciones impuestas a cualquier persona trabajadora sin comunicación previa a la afectada y a la persona Delegada Sindical si la hubiera o, en su defecto, a la persona Delegada Provincial Sindical.

Será nula, asimismo, cualquier sanción legalmente prohibida o que no se encuentre en este Convenio colectivo.

CAPÍTULO 12. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

ARTÍCULO 58. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia y sus correspondientes prorrogas.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.

2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.

3. Régimen de trabajo a turnos.

4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

5. Sistema de trabajo y rendimiento.

6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo, se comunicará a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo entre la empresa y los representantes de sus trabajadores, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Este acuerdo deberá ser notificado en el plazo de cinco (5) días a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo, que será el órgano que finalmente tendrá la competencia exclusiva para resolver sobre la propuesta de inaplicabilidad del Convenio Colectivo mediante resolución que podrá ser:

- Positiva: Asumiendo en su integridad el acuerdo entre la empresa y los representantes de sus trabajadores.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

- Negativa: Rechazando en su integridad el acuerdo entre la empresa y los representantes de sus trabajadores.

- Reconvención: Formulando una propuesta de modificación al acuerdo propuesto por la empresa y los representantes de sus trabajadores.

La Comisión Mixta Paritaria dispondrá de un plazo de quince (15) días para pronunciarse a contar desde que la propuesta de acuerdo o el escrito de discrepancia le fuera planteado.

Si en el seno de la Comisión Mixta Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución conflictos previstos en el Acuerdo Interprofesional Canario de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo.

CAPÍTULO 13. LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

ARTÍCULO 59. LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con carácter general.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la tabla salarial reflejada en el Anexo se actualizará mediante la aplicación del Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva actual, o el acuerdo que lo sustituya durante la vigencia de este convenio, pero con un índice de actualización salarial mínima en todos los conceptos equivalente al IPC canario del ejercicio anterior, índice general, para los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028, que actuará a modo de garantía salarial.

SEGUNDA. CNAE.

El presente convenio colectivo se aplicará a las actividades encuadradas en el siguiente listado oficial de códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE, sin perjuicio de que, bien por las modificaciones que se produzcan en el mismo, o bien porque alguna actividad inherente al transporte de mercancías por carretera y la logística, pudiera quedar incluida de manera implícita o explícita en otros códigos de CNAE.

Para ello, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá para valorar la conveniencia de ampliación o modificación del listado de códigos de actividad de este convenio colectivo, como actuación previa a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la negociación correspondiente.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

ACTIVIDAD	IAE	CNAE	
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	721,3	493	Otro transporte terrestre de pasajeros
TRANSPORTE URBANO COLECTIVO DE VIAJEROS	721,1	4931	Transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros
OTROS TRANSPORTES TERRESTRES NO CLASIFICADOS EN OTRAS PARTES	729	4939	Tipos de transporte terrestre de pasajeros no consignados en otra parte

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª. ATRASOS.

Se entenderá por atrasos, la diferencia resultante en su conjunto de aplicar: la tabla salarial pactada para su aplicación en el ejercicio 2024 entre el 01/01/2024 y el momento de entrada en vigor de este convenio colectivo, respecto de las retribuciones efectivamente abonadas a las personas trabajadoras por ese mismo período contempladas en conjunto.

Las partes acuerdan que las empresas deberán abonar a las personas trabajadoras los atrasos salariales devengados por la entrada en vigor de la tabla salarial con efectos de 01/01/2024, ateniéndose en todo caso a los siguientes plazos:

El primer 50% de los atrasos devengados, deberán ser abonados a las personas trabajadoras entre el momento de la firma de este Convenio Colectivo y el 31/12/2024.

El segundo 50% de los atrasos devengados, deberán ser abonados a las personas trabajadoras entre el 01/01/2025 y el 30/06/2025.

ANEXO 1. TABLA SALARIAL.

Tabla salarial 2024.

Las condiciones económicas de esta tabla serán de aplicación con efectos desde el 01/01/2024.

Conceptos fijos:

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo
Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

	Salario base	Plus de Convenio	Plus de Calidad	Plus de Transporte	Plus de Domingos y Festivos	Bruto Mensual 40 h	Paga extra	Total Bruto Anual 40 h
Grupo A								
Personal de Administración								
Nivel 1 - Jefatura de Administración	1.015,68	-	-	88,40	-	1.104,08	1.015,68	16.296,76
Nivel 2 - Personal oficial de administracion de 1ª	995,97	-	-	88,40	-	1.084,37	995,97	16.000,40
Nivel 3 - Personal oficial de administracion de 2ª	991,81	-	-	88,40	-	1.080,21	991,81	15.938,00
Nivel 4 - Personal auxiliar de administracion	988,50	-	-	88,40	-	1.076,90	988,50	15.888,30
Grupo B	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal de movimiento	-	-	-	-	-	-	-	-
Nivel 1 - Jefatura de tráfico	1.000,13	-	-	88,40	-	1.088,53	1.000,13	16.062,80
Nivel 2 - Personal de conducción	1.080,00	40,00	-	88,40	40,00	1.248,40	1.120,00	18.300,80
Nivel 3 - Acompañante escolar	988,50	-	-	88,40	-	1.076,90	988,50	15.888,30
Grupo C	-	-	-		-	-	-	-
Personal de talleres	-	-	-	-	-	-	-	-
Nivel 1 - Personal oficial de taller de 1ª	1.060,80	-	-	88,40	-	1.149,20	1.060,80	16.872,80
Nivel 2 - Personal oficial de taller de 2ª	1.056,64	-	-	88,40	-	1.145,04	1.056,64	16.810,40
Nivel 3 - Personal auxiliar de taller	1.000,13	-	-	88,40	-	1.088,53	1.000,13	16.062,75
Grupo D	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal subalterno	-	-	-	-	-	-	-	-
Nivel 1 - Personal auxiliar o de vigilancia	987,68	-	-	88,40	-	1.076,08	987,68	15.876,00

Conceptos variables

Plus de ampliación (2,5 h máx.)	10,42
Hora extraordinaria	10,42
Plus de nocturnidad	116,24
Manipulación de equipajes	-
Provincial	-
De 5 a 10 plazas	2,60
De 11 a 15 plazas	3,38
De 16 a 21 plazas	4,94
De 22 a 30 plazas	8,06
De 31 a 45 plazas	8,32
De 46 a 59 plazas	9,10
Más de 59 plazas	16,22
Equipajes especiales	3,84
Compensación por trabajos fuera de la isla habitual	
Desayuno	6,24
Almuerzo	11,44
Cena	11,44
Compensación por pernoctación	52,00

Gobierno de Canarias
Consejería de Turismo y Empleo

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Turismo y Empleo del Gobierno de Canarias.