

La plantilla de Metropolitano de Tenerife cuenta con hombres y mujeres y como el lenguaje es incapaz de reflejar de forma fluida esta realidad, por facilidad de lectura, en ocasiones en este documento hemos optado a la convención que otorga a los sustantivos masculinos la representación de ambos sexos.

## **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

### **Art. 1 - Ámbito funcional y territorial.**

El presente convenio colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores entre Metropolitano de Tenerife S.A. y el Comité de Empresa, se aplicará en todos los centros, instalaciones, dependencias, vehículos, vehículos ferroviarios y demás lugares de trabajo de Metropolitano de Tenerife, S.A. (en adelante la empresa) en los que se desarrolle la actividad de la empresa, que estén constituidos en el momento de la firma del presente convenio colectivo, así como en los que puedan constituirse en un futuro, y que estén ubicados dentro de la isla de Tenerife, sin perjuicio de su aplicación en supuestos de desplazamientos temporales vinculados a proyectos o contratos fuera de la isla, de lo que será informado el Comité de Empresa.

### **Art. 2 - Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo que regula las condiciones laborales, tendrá eficacia y obligarán a la totalidad de los trabajadores vinculados a la empresa Metropolitano de Tenerife S.A. con motivo de una relación laboral común, así como a cuantos trabajadores se incorporen a la empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia.

Se excluye de la aplicación del presente convenio colectivo al personal vinculado con Metropolitano de Tenerife S.A. mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, regulada en el Real Decreto 1382/1998, de 1 de agosto, así como a aquellas personas físicas vinculadas con la empresa por una relación de servicios sometida a la legislación de contratos del sector público.

### **Art. 3 - Ámbito temporal, prórrogas y denuncias.**

3.1. El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, y contando con la aprobación por parte del Consejo de Administración de Metropolitano de Tenerife S.A., previo informe preceptivo emitido por el servicio competente del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, de conformidad con lo establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto con independencia de la fecha en que se lleve a efecto la publicación oficial del mismo por el organismo administrativo competente; y tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre de 2022; finalizado el plazo, se considerará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia.

Las retribuciones experimentarán, con carácter general el porcentaje máximo que, en su caso, se establezcan en las leyes de presupuestos generales del Estado y normativa de desarrollo, respecto del personal al servicio del sector público, siempre que exista disponibilidad presupuestaria y siempre que así lo disponga la Corporación Insular.

3.2. Como norma de carácter general, la denuncia para la revisión o sustitución total del convenio colectivo se realizará en el plazo que a tal fin determine la legislación vigente y, en su defecto, con al menos tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento por alguna de las partes, y se realizará por escrito ante la administración laboral correspondiente y con comunicación a la otra parte, dando cuenta de las materias a negociar.

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

3.3. Denunciado el convenio colectivo y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido, normativo y obligacional, del presente convenio colectivo mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya, salvo el incremento de las retribuciones que cada año se revisarán en el porcentaje máximo establecido en la ley de presupuestos

generales del Estado o norma que lo establezca, siempre que exista disponibilidad presupuestaria y así se determine por los órganos competentes.

**Art. 4 - Vinculación a la totalidad, cláusula de compensación y absorción. Prelación de normas.**

- 4.1. El presente convenio colectivo constituye un conjunto de normas unitario e indivisible, y deberá ser considerado globalmente así a efectos de su aplicación como un todo infraccionable estableciendo las condiciones en su globalidad que regirán la relación laboral entre la empresa y sus empleados, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.
- 4.2. Las condiciones estipuladas en el presente convenio colectivo quedarán determinadas según lo que especifique la ley y lo pactado en el presente convenio colectivo.
- 4.3. En lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo establecido en la normativa legal (entendiéndose incluida dentro de la misma el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, disposiciones a nivel nacional y cualquier otra norma de rango superior que resulte de aplicación), las Bases de ejecución presupuestaria del Cabildo Insular de Tenerife así como la normativa reglamentaria de carácter general que resulte de aplicación a la plantilla.
- 4.4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procederá la compensación y absorción de cualquier condición económica o de otra naturaleza que viniese disfrutando el trabajador globalmente y en cómputo anual, que implique cualquier aumento o mejora, ya proceda de disposiciones legales o reglamentarias o de resoluciones judiciales o administrativas, con independencia de su fuente u origen.

**Art. 5 - Comisión Paritaria.**

- 5.1. Constitución, composición y competencias. Para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente convenio colectivo, y de aquellas otras funciones que expresamente se le asignen en este convenio colectivo, se constituirá, dentro del mes siguiente a su entrada en vigor, una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras, que estará integrada:
  - a) Por seis (6) representantes, tres (3) de la parte social y tres (3) en representación de la empresa.
  - b) Todas las personas serán designadas preferentemente entre quienes hayan participado en la negociación del presente convenio colectivo.
- 5.2. Comunicación de la designación de sus miembros. Para proceder a su constitución en el plazo indicado, ambas partes comunicarán las personas designadas para formar parte de dicha Comisión dentro de los veinte días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.
- 5.3. Procedimiento y funcionamiento. Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, tanto la Empresa como el Comité de Empresa y cualquiera de las organizaciones sindicales con representatividad en el Comité de Empresa.
  - a) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría absoluta de cada una de las partes y, aquellos que sean de interpretación, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Los acuerdos quedarán reflejados en las actas que se firmarán el mismo día de la celebración de la reunión, independientemente del sentido de su voto por todos los asistentes y las mismas se remitirán, si procediere por modificación de lo pactado, para su depósito, registro y publicación a los efectos legales llegado su caso.

- b) Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido el plazo de veinticinco días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.
- c) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que exista una petición formal con motivo de dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general.
- d) Convocatoria: La comisión paritaria será convocada con una antelación de quince (15) días naturales, salvo cuando ello no fuera posible y con acuerdo expreso de ambas partes. La convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga.
- e) Orden del día: Al hacer la convocatoria, se incluirá en la misma el orden del día, que recogerá las cuestiones a tratar. Las cuestiones que se promuevan se harán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

- f) Régimen de asistencia: La Comisión quedará válidamente constituida, al objeto de celebrar cualquiera de sus sesiones, cuando asistan al menos dos (2) representantes de cada una de las partes (empresa y representación social), presente o representado. Los miembros de esta comisión podrán delegar el sentido de su voto en alguno de los otros miembros de la Comisión.
  - g) Esta Comisión podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno para aquellas cuestiones no reguladas expresamente en este artículo o que requieran un posterior desarrollo.
  - h) Adopción de Acuerdos: La Comisión Paritaria válidamente constituida adoptará sus acuerdos por mayoría absoluta de cada una de las partes, emitiendo un dictamen al respecto. Los acuerdos relativos a la interpretación y aplicación del convenio colectivo, vincularán a las partes.
  - i) Acta de las Reuniones: De todas las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria se levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar: lugar de la reunión; día, mes y año; nombre, apellidos, organización y firma; existencia o no de quórum; orden del día; y contenido de los acuerdos.
  - j) La Comisión Paritaria podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles, debiéndose reunir, una vez que tenga la misma en su poder en un plazo máximo de 3 días hábiles transcurrido el anterior.
  - k) Tras la resolución de la Comisión Paritaria o, si no se ha podido emitir el oportuno dictamen, quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.
- 5.4. Asesoramiento. En las sesiones de la Comisión podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de personas que presten asesoramiento, que tendrán derecho a voz, pero no a voto. Su asistencia deberá ser comunicada previamente con una antelación de cuarenta y ocho horas a la celebración de la sesión y su número no podrá exceder de uno por cada Organización Sindical.

**Art. 6 - Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de no discriminación por razón de sexo.**

6.1. En cumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado público y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo dispuesto en el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ambas partes se comprometen a respetar, aplicar y hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, estableciendo un marco normativo que lo haga real y efectivo.

Para la consecución de este objetivo, y siendo asumida por ambas partes la importancia del mismo, en el presente convenio colectivo se deberán adoptar cuantas actuaciones concretas y medidas específicas vayan dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, garantizando la igualdad de remuneración por razón de sexo y promoviendo cuantas acciones sean necesarias para facilitar la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de la plantilla.

6.2. A título enunciativo, y al margen de cuantas otras acciones y protocolos específicos pudieran promoverse y adoptarse a tal fin, también se adoptan medidas en materias de acceso al empleo; formación; prevención de riesgos laborales y salud laboral; régimen disciplinario; conciliación de la vida laboral y familiar; violencia de género; y gestión de la diversidad e integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

6.3. De acuerdo con el contenido del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, será de obligado cumplimiento dotarse de un Plan de Igualdad, que por aplicación del periodo transitorio previsto en la normativa invocada deberá realizarse durante el primer semestre de 2021. Se podrá tener como referencia el Plan de Igualdad aprobado por el Cabildo Insular de Tenerife en aquello que pudiera serle de aplicación, aprobándose por el órgano competente en materia de personal con el alcance y contenido previstos legalmente.

6.4. Se constituirá, dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, una comisión técnica de carácter paritario con representación de las partes negociadoras y con facultades de consulta y emisión de informes sobre situaciones discriminatorias, así como de observatorio, elaboración y estudio del Plan de Igualdad, garantizándose en todo caso a la representación legal de los trabajadores información sobre la implementación del mismo y la consecución de sus objetivos, a los efectos de que el seguimiento del mismo sea real y efectivo. Dicho Plan deberá ser conocido por el personal que presta servicios en la empresa, por lo que, una vez aprobados, se establecerán los mecanismos oportunos para su adecuada divulgación y difusión entre el personal.

6.5. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso laboral y arbitrar procedimientos específicos para su prevención. A tal efecto se deberán aprobar los oportunos Protocolos de actuación en los respectivos ámbitos. Asimismo, deberá actuar en materia de protección a las víctimas de violencia de género de conformidad con lo regulado en el presente convenio colectivo.

**CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Art. 7 - Organización del trabajo.**

7.1. La organización y planificación de los recursos humanos en Metropolitano de Tenerife S.A. tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, procediendo el dimensionamiento adecuado de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

- 7.2. La empresa realizará el dimensionamiento adecuado de la plantilla de personal según sus necesidades funcionales y organizativas, tendrá en cuenta lo previsto legalmente sobre el cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en el sector público y siempre respetando lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las Bases de ejecución presupuestaria del Cabildo Insular de Tenerife, lo previsto en el presente convenio colectivo y demás normas de directa aplicación.
- a) Plantilla Mínima: es la relación del número de plazas por puestos de trabajo, que anualmente deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, reestructurando, en su caso, el número de plazas o de puestos de trabajo, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores. En todo caso, se considerará plantilla mínima básica, la que integra la totalidad del personal fijo en activo en la empresa.
- b) Vacantes: se cubrirán previo proceso selectivo en el que se cumplan los principios establecidos en las normas vigentes sobre contratación laboral en el sector público aplicables a Metropolitano de Tenerife S.A. respetando en todo caso lo previsto en el artículo 55 del TREBEP conforme remisión de su Disposición Adicional Primera.
- 7.3. La dirección y organización del trabajo son facultades propias de la empresa que las ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación y con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo, previa la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores en los casos en que sea preceptiva; y ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a su personal y a su representación sindical.
- 7.4. En cumplimiento de los deberes propios de la relación laboral, el personal laboral deberá realizar el trabajo convenido y cumplir con los cometidos y obligaciones derivadas de su puesto de trabajo, con diligencia y responsabilidad, con los principios impuestos por las normas legales y convencionales y el respeto inviolable a la dignidad humana de su personal y del usuario.
- 7.5. En sus prestaciones recíprocas, la empresa y su plantilla se someterá a las exigencias de la buena fe, el servicio a la ciudadanía y al interés general.
- 7.6. Se acuerda expresamente la posibilidad de contratación o subcontratación con otras empresas para la realización de servicios a la empresa, para realizar actividades o servicios que no sean la actividad principal de la empresa, informando de ello a la Representación Legal de los trabajadores.

#### **Art. 8 – Movilidad Funcional.**

- 8.1. La movilidad funcional o modificación de funciones es una potestad organizativa de la Empresa para adaptar en cada momento las condiciones de trabajo de sus empleados a las necesidades y circunstancias concretas del servicio público que se presta; armonizando la organización y gestión de sus medios personales con el mantenimiento de sus condiciones laborales; y se efectuará de acuerdo a los grupos profesionales para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
- 8.2. La Empresa, en caso de que razones técnicas u organizativas lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, podrá hacer uso de la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, tanto superiores como inferiores, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio; debiéndose comunicar la medida y su motivación al Comité de Empresa.
- a) La encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia se limitará a un período de seis (6) meses durante un año u ocho (8) meses durante dos años, y el trabajador percibirá las retribuciones previstas para el puesto o funciones efectivamente realizadas, de acuerdo con los correspondientes niveles retributivos.

Asimismo, podrá encomendarse al personal fijo el desempeño de funciones superiores hasta su cobertura reglamentaria en la primera oferta de empleo público que proceda legalmente o por sustitución de otros

trabajadores con derecho a reserva de puesto hasta su reincorporación, sin la limitación temporal a que se refiere el párrafo anterior.

Para asignar temporalmente este desempeño resultará necesario haber superado procesos concurrentes entre el personal del mismo grupo profesional que garantice igualdad, mérito y capacidad, salvo razones de urgencia acreditada y por el tiempo mínimo imprescindible hasta que se constituya lista de reserva a cuyo efecto se constituirá a la mayor brevedad posible.

b) En caso de encomienda de funciones inferiores a las del grupo profesional de pertenencia, se limitará a un período no superior a treinta (30) días laborales en el plazo de un año, y el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su grupo profesional de origen y demás derechos derivados del mismo.

8.3. Al objeto de garantizar la libre concurrencia y objetividad, por este desempeño provisional en ningún caso procederá la consolidación de la cobertura definitiva de la vacante correspondiente a las funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia, debiendo someterse a los procesos selectivos que se producirán, en todo caso, de acuerdo con los principios rectores de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la vacante.

8.4. Todo trabajador, en el desempeño de las funciones propias de su cargo, podrá ser llamado a realizar la tarea de conducción de vehículos o cualquier material móvil en los puestos de trabajo que así lo requieran por estar en sus funciones, no entendiéndose con ello que exista movilidad funcional. Para esta tarea previamente se facilitará la formación necesaria y se concederá la correspondiente habilitación.

#### **Art. 9 – Movilidad Geográfica.**

La movilidad geográfica quedará constreñida al ámbito de la isla de Tenerife en el que esté ubicado el puesto de trabajo, ya sea tanto en centros, dependencias, vehículos e instalaciones presentes como futuras, debiéndose comunicar la medida y su motivación al Comité de Empresa y al trabajador. Sin perjuicio de comisiones de servicios o desplazamientos temporales vinculados a proyectos o contratos que, asimismo deban ser comunicados al Comité de Empresa.

### **CAPÍTULO III – SELECCIÓN DE PERSONAL. PROMOCIÓN PROFESIONAL. CONTRATACIÓN LABORAL Y SISTEMA DE ORDENACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

#### **Art. 10 – Principios generales.**

El ingreso de los trabajadores en la Empresa se desarrollará dentro del marco normativo en el que se garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos en el artículo 55 y 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicables a esta entidad en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Primera del mismo texto legal. Estos procesos incluirán medidas tendentes a obtener la mayor adecuación entre los perfiles de las plazas y los puestos de trabajo y los del personal, lo que redundarán en un aumento de la profesionalidad de la plantilla de Metropolitano de Tenerife S.A. y una mayor eficacia y eficiencia de los recursos humanos.

#### **Art. 11 – Selección de Personal.**

11.1. La cobertura definitiva de plazas incluidas en la oferta de empleo público en las sociedades mercantiles públicas se realizará con sometimiento a la legislación vigente y se regirá por el procedimiento que se señala en las Reglas Genéricas y en las correspondientes Bases de las respectivas convocatorias, y con arreglo al orden de prelación que se señala a continuación:

a) Reingreso de excedentes, según lo establecido en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

b) Otros mecanismos previstos en la normativa y/o en el presente convenio colectivo.

Las plazas vacantes se cubrirán por convocatoria pública respetando los principios establecidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a esta entidad en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Primera del mismo texto legal, y ello de conformidad con lo previsto en las Reglas Genéricas.

- 11.2. Será admitido a las pruebas selectivas convocadas por esta Empresa quien cumpla los requisitos de titulación, así como las condiciones de aptitud y otros requisitos específicos exigibles según la naturaleza diferenciada de determinadas plazas.
- 11.3. Con carácter excepcional, por motivos de urgencia y necesidades del servicio debidamente acreditadas podrán cubrirse provisionalmente puestos de trabajo mediante personal interino, conforme a la normativa aplicable previos los procesos selectivos correspondientes.
- 11.4. Los criterios generales de selección serán objeto de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, con carácter previo a su aprobación por la empresa.
- 11.5. Las necesidades de personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en la Empresa, a través de los mecanismos descritos en el apartado anterior, siempre que exista asignación presupuestaria y deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público en las Sociedades Mercantiles Públicas.

La Oferta de Empleo Público recogerá las plazas reservadas para los turnos de promoción interna y acceso libre y se aprobará anualmente conforme al marco legal de aplicación, previa la negociación colectiva y con el plazo de ejecución previsto legalmente.

La ejecución de la oferta de empleo público se realizará a través de las correspondientes convocatorias, las cuales se ajustarán a lo establecido en la normativa vigente y en las reglas genéricas que regulan el procedimiento y el sistema selectivo.

#### **Art. 12 - Promoción profesional.**

- 12.1. La promoción profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, teniendo siempre como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia y calidad en la prestación del servicio público y en la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor selección, distribución, formación, promoción profesional y movilidad.
- 12.2. En correspondencia con lo anterior, la Empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar una correcta promoción profesional, movilidad y formación de sus trabajadores a fin de alcanzar un mayor grado de profesionalización y satisfacción de su personal, y ello a través de:
- a) La promoción interna consiste en el acceso a otro grupo profesional o nivel dentro del mismo grupo, de acuerdo con los requisitos exigidos y el correspondiente proceso de promoción interna.
- b) La formación permitirá la adquisición de los conocimientos que favorezcan la mejora del desempeño del puesto de trabajo y facilite el acceso a otros grupos profesionales.
- 12.3. Se fomentará la promoción interna, reservándose plazas si fuera el caso para su cobertura por el turno de promoción interna cuando existiendo vacantes dotadas presupuestariamente y necesidad de su cobertura, haya

plantilla fija interesada en promocionar que cumplan los requisitos exigidos legalmente para el ingreso en la plaza solicitada.

La Empresa impulsará la promoción laboral, eliminando posibles disfunciones que pudieran dificultar la promoción interna.

- 12.4. Los criterios generales de selección para promoción interna serán objeto de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, con carácter previo a su aprobación por la Empresa.
- 12.5. Podrán acceder a los procedimientos de promoción interna la plantilla fija que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, debiendo, en todo caso, tener dos años de servicio activo como empleado fijo en la Empresa y estar en el grupo inmediatamente anterior de titulación.

El sistema selectivo será el concurso oposición que combinará, adecuadamente, la realización de pruebas en la fase de oposición con la valoración de méritos relativos a la experiencia profesional desarrollada, formación específica o a cualquier otro mérito tendente a conseguir la progresión profesional de los trabajadores de la Empresa.

- 12.6. Cuando en los procesos selectivos de promoción interna, superen dicho proceso un número de aspirantes superior al de plazas convocadas, se configurará una lista de reserva para las posibles coberturas de carácter temporal.
- 12.7. La empresa elaborará asimismo listas de reserva de promoción interna de forma que puedan afrontar sustituciones o ampliaciones de la plantilla; siempre y cuando exista una oferta de puestos a cubrir.

### **Art. 13 - Contratación y régimen de vinculación del personal.**

- 13.1. Es personal fijo el contratado con tal carácter por la Empresa, de conformidad con la normativa laboral vigente y tras la superación del correspondiente procedimiento público de selección, y del período de prueba previsto en el artículo 15 del presente convenio colectivo. Es personal temporal el vinculado a la Empresa en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, por las causas y plazos previstos en legislación laboral, previa superación del proceso de selección correspondiente.
- 13.2. Los contratos de trabajo de carácter temporal se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente. El personal contratado será previamente seleccionado mediante convocatoria pública, en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las convocatorias estarán sujetas en todo caso a las Bases Generales para la provisión de las necesidades de carácter temporal que sean aprobadas por el órgano competente de la Empresa, previa negociación con la Representación Legal de los Trabajadores.
- 13.3. En el supuesto que se precise la creación de una plaza y su correspondiente puesto de trabajo, la misma se realizará y ocupará conforme los siguientes criterios:
- a) Conforme a la planificación de los recursos humanos y en función de las necesidades existentes en la Empresa.
  - b) Con encuadramiento en el grupo profesional que proceda, en atención al contenido funcional, las titulaciones académicas o profesionales y requisitos precisos para ejercer la prestación laboral.
  - c) La adscripción provisional del trabajador que se incorpore en ejecución de sentencia al puesto, lo hará en cumplimiento de lo establecido en la misma, y sin perjuicio de la movilidad que proceda a otro de similar naturaleza, por derecho preferente también en adscripción provisional de otro trabajador.



- d) El trabajador quedará adscrito provisionalmente al puesto que proceda, en el centro de trabajo y régimen organizativo (horario de trabajo, turnos, etc.) que estén establecidos en Metropolitano de Tenerife S.A., y ello hasta su cobertura reglamentaria, siempre que tras el oportuno estudio técnico se determine la necesidad de su mantenimiento y consiguiente cobertura, respetando en todo caso el mejor derecho del personal fijo de la Empresa.
- e) Con carácter excepcional, y ante la inexistencia de lista de reserva o imposibilidad de realizar el proceso selectivo en el plazo requerido, se podrá acudir a listas de reservas y soluciones autorizadas reglamentariamente en el ámbito de la corporación y su sector público, o en su caso al Servicio Público de Empleo exclusivamente para contrataciones de naturaleza temporal urgente, lo que será comunicado al Comité de Empresa, garantizándose asimismo los principios de selección para el acceso al empleo público en las Sociedades Mercantiles Públicas.

#### **Art. 14 - Grupos profesionales.**

- 14.1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá la correcta clasificación profesional de los trabajadores (art. 22.1 E.T.) Esta distribución se hará de acuerdo a grupos profesionales que figuran en el Anexo I y que se tomarán como base. Igualmente, y siempre que las circunstancias del mercado lo requieran, se podrán crear otros nuevos estableciendo las características necesarias para ello.
- 14.2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupa de forma unitaria las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; y, en su caso, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales, responsabilidades asignadas a cada puesto.
- 14.3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistema que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres. Los grupos profesionales consignados en el presente convenio colectivo tendrán mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todos los que se recogen, sino aquellos que, en cada momento, exijan las necesidades de la empresa.

#### **Art. 15 - Período de prueba.**

- 15.1. El personal que se contrate temporalmente se le establece un periodo de prueba, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los restantes trabajadores, salvo que la duración de su contrato sea inferior a los referidos plazos máximos, en cuyo caso se ajustará proporcionalmente.
- 15.2. El personal fijo y de nuevo ingreso que acceda definitivamente a una plaza, tanto por los turnos de promoción interna como por acceso libre respectivamente, quedará asimismo sometido a un período de prueba, de una duración no superior a seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los restantes trabajadores.

Al término de dicho período, el trabajador habrá de obtener una valoración de apto o no apto, de conformidad con el procedimiento que se establezca. La declaración de aptitud corresponderá al órgano competente de la Empresa en materia de personal, previo los correspondientes informes. En el supuesto de no superar el período de prueba, por resolución motivada del órgano competente de la Empresa en materia de personal se dispondrá la extinción de su relación laboral, para el caso de acceso libre, o su retorno a la plaza de origen para el supuesto de promoción interna.

- 15.3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores, así como cualquier otra situación que sea causa legal de suspensión del contrato de trabajo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del

mismo. Asimismo, interrumpirán el cómputo del período probatorio las licencias y permisos no retribuidos superiores a siete días.

- 15.4. Durante el transcurso del período de prueba, la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes. La no superación del período de prueba a instancia de la Empresa, será notificada por escrito al trabajador y al Comité de Empresa.

#### **CAPÍTULO IV - JORNADAS Y DESCANSOS**

##### **Art. 16 - Calendario laboral.**

- 16.1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, anualmente la empresa elaborará el calendario laboral para cada departamento, publicándose el mismo no más tarde del 15 de diciembre de cada año, donde se incluirá los turnos, servicios, guardias, descansos, vacaciones y días de descanso festivo (DF). En todo caso se deberán de cumplir los plazos previstos en la legislación vigente. Esta información estará ampliada hasta el primer lunes a partir del 15 de enero del año siguiente.

Los días de descanso festivo (DF) se solicitarán, para que aparezcan reflejados en el calendario laboral, junto con la solicitud de vacaciones. Los DF se disfrutarán dentro del año natural, del 01 de enero al 31 de diciembre.

- 16.2. Una vez publicado el calendario anual, la planificación se llevará a cabo siempre de acuerdo a lo previsto en el mismo, sin perjuicio de que, por necesidades del servicio imprevistas y excepcionales, se pueda modificar con una antelación mínima de cuatro (4) semanas a su realización, motivando las causas, sin perjuicio de las especificidades para la modificación de turnos de reserva de conducción o regulación, todo ello en aras del cumplimiento del servicio público.
- 16.3. De igual manera, los cambios de servicios realizados de mutuo acuerdo, entre trabajadores o entre empresa y trabajador se comunicarán en la rotación semanal de cuatro semanas.
- 16.4. El orden de prioridad para la asignación de estos días es el siguiente:
- 1º) Vacaciones.
  - 2º) Días de fiestas laborables (DF).
  - 3º) Días de Asuntos Particulares.
  - 4º) Descansos anticipados.

##### **Art. 17 - Jornada laboral.**

- 17.1. La jornada de trabajo se podrá distribuir en el cómputo que proceda, con el límite máximo de duración de jornada establecido en el presente convenio colectivo, todo ello en los términos y condiciones establecidas legalmente y de conformidad con las facultades de auto-organización de la Empresa.
- 17.2. Con carácter general la duración máxima de la jornada anual ordinaria será de mil seiscientos cincuenta y siete horas con treinta minutos (1.657,5) y 221 jornadas computadas vacaciones, asuntos particulares y festivos.
- 17.3. Con carácter general la duración de la jornada semanal ordinaria será de treinta y siete horas y treinta minutos (37,5) de promedio en cómputo anual.

Para los conductores, debido a la especificidad de los turnos y los servicios de conducción, el cómputo de horas con carácter general será de ciento cincuenta (150) horas en un máximo de cuatro semanas, en su distribución anual de turnos y configuración de los mismos, atendiendo criterios de homogeneidad para que no se produzcan

excesos en la adjudicación de los mismos y en todo caso revisando mensualmente los servicios realizados por las reservas.

- 17.4. Con carácter general la duración de la jornada diaria ordinaria será de siete horas y treinta minutos (7 horas y 30 minutos) para toda la plantilla, en las que se incluye el toma y deje del servicio en aquellos casos que sea de aplicación. Sin perjuicio de las especificidades que procedan en el cómputo correspondiente derivado de turnos de trabajo y de las limitaciones de amplitud que se establezcan en jornadas especiales.

Para los conductores, debido a la complejidad de los horarios de los servicios de conducción podrá haber servicios de conducción con una amplitud de 8 horas y 5 minutos. De manera excepcional por causas motivadas y razones sobrevenidas, un 5% de los servicios podrán llegar a tener una amplitud de 8 horas y 15 minutos, siendo preceptivo que se informe a la Comisión de Turnos.

- 17.5. El descanso diario para toda la plantilla será de 30 minutos, que computarán como tiempo de trabajo efectivo, para jornadas superiores a 6 horas.

El descanso diario estará incluido preferentemente en las tres horas intermedias del servicio.

Las prestaciones de los servicios como norma general no superaran las 4 horas y 45 minutos sin el disfrute de descanso. Se entiende por prestación desde la presentación al servicio hasta el inicio del descanso, o desde el final del descanso hasta el final del servicio.

Para los conductores, en supuestos de imposibilidad de planificar el descanso antes de las 4 horas y 45 minutos se asignará una pausa intermedia de mínimo 10 minutos.

Los servicios nocturnos ordinarios que de manera excepcional su única prestación excede de 4 horas y 45 minutos sin el disfrute del descanso, tendrán como mínimo 10 minutos de tiempo de regulación en cada terminal.

- 17.6. El descanso semanal para toda la plantilla será de dos días a disfrutar de forma consecutiva e ininterrumpida, pudiéndose modificar esta distribución en algún departamento en concreto si es aprobado por la mayoría de los trabajadores afectados, previa información a la comisión de turnos y el visto bueno de la representación legal de los trabajadores.

- 17.7. Entre la finalización de un turno y servicio y el inicio del siguiente deberán transcurrir como mínimo 12 horas de descanso, excepcionalmente con acuerdo entre trabajadores o entre trabajador y la empresa se podrá reducir a 11 horas.

- 17.8. Los días de trabajo consecutivo no excederán de 5 días. Excepcionalmente con acuerdo entre trabajadores o entre trabajador y la empresa, se podrán ampliar los días de trabajo consecutivos no superando el máximo de 9 días.

- 17.9. En aquellos departamentos donde existan trabajadores a los que no sea de aplicación el sistema de turnos, la jornada ordinaria de trabajo será realizada en cinco (5) días laborables. Igualmente, y para este colectivo, la jornada se podrá realizar de forma continuada siempre que la misma incluya el horario entre las 08:00 y las 15:00 horas, sin perjuicio de acuerdos específicos. El tiempo de trabajo que resta para cumplir con la jornada semanal, será realizado por el trabajador en el horario que acuerde con la Dirección de cada departamento, no pudiendo empezar antes de las 07:00 horas ni terminando más tarde de las 18:00 horas; Todo ello informando a la Comisión de Turnos

- 17.10. Se establece el "derecho a la desconexión" como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Únicamente podrá comunicarse al trabajador

en su tiempo de descanso, permiso y vacaciones, los servicios descubiertos que debe cubrir en aquellos casos en que quede acreditada la urgencia e imprevisibilidad y siguiendo los procedimientos y medidas establecidos en el artículo 21 del presente convenio, así como cualquier otra cuestión urgente de fuerza mayor debidamente acreditada, para garantizar el correcto funcionamiento del Servicio Público prestado.

17.11. Trabajo a distancia: Se entiende por trabajo a distancia lo regulado en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Art. 18 - Horario y turnos.**

- **Condiciones Generales:**

18.1. Se entiende por trabajo a turnos lo regulado en el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

18.2. Debido al carácter de servicio público que se presta y a las necesidades del mismo, se establecen distintos turnos de trabajo que serán los siguientes:

- Turno de mañana (De 06:00 a 14:00)
- Turno de tarde (De 14:00 a 22:00)
- Turno de noche (De 22:00 a 06:00)

No habrá turno partido. Si en un futuro hubiera un cambio de la situación de las horas punta y horas valle que generara la necesidad de contratar a nuevos trabajadores, estos podrán contratarse en jornadas parciales.

18.3. Los turnos entre descansos serán siempre del mismo tipo (mañana, tarde o noche).

18.4. Para el personal sujeto a turnos, se le asignará preferentemente el mismo turno y servicio por semanas completas (entre descansos), siempre que no se exceda el límite establecido en el artículo 17 de este convenio colectivo; a este efecto el código de servicio de las reservas será preferiblemente el más aproximado al horario de inicio en el servicio asignado de esa semana.

18.5. Con carácter general el solapamiento en el turno de mañana no pasará de las 16:00 horas, el del turno de tarde no pasará de las 24:00 horas.

Para los conductores, el solapamiento en el turno de mañana podrá llegar hasta las 17:00 horas en las siguientes circunstancias:

- En los servicios de lunes a viernes un 10% de los servicios de mañana podrán llegar hasta las 17:00 horas.
- En los servicios de sábado y domingo un 15% de los servicios diarios podrán llegar hasta las 17:00 horas.

Para los conductores, el solapamiento en el turno de tarde quedará de la siguiente manera:

- La finalización de los servicios de tarde de lunes a jueves no pasará de las 25:10 (01:10) horas.
- La finalización de los servicios de tarde del viernes no pasará de las 25:15 (01:15) horas.
- La finalización de los servicios de tarde de sábado no pasará de las 25:45 (01:45) horas.
- La finalización de los servicios de tarde de domingo y/o festivo no pasará de las 25:10 (01:10) horas.

Para los reguladores, el solapamiento en el turno de tarde quedará de la siguiente manera:

- La finalización de los servicios de tarde de lunes a jueves no pasará de las 25:25 (01:25) horas.
- La finalización de los servicios de tarde del viernes no pasará de las 24:50 (00:50) horas.
- La finalización de los servicios de tarde de sábado no pasará de las 24:50 (00:50) horas.
- La finalización de los servicios de tarde de domingo y/o festivo no pasará de las 25:25 (01:25) horas.

Para conductores y reguladores, si se produce algún cambio en el plan de circulación actualmente vigente se revisarán estos tiempos en la Comisión de Turnos para su ajuste correspondiente.

- 18.6. Para las jornadas de trabajo con servicios especiales que se establezcan en el presente convenio colectivo (Navidad, Carnaval entre otros), no existirá límite de solapamiento del turno, situación que genera parte de la compensación económica prevista para estos servicios especiales en el presente convenio colectivo.
- 18.7. En cada servicio planificado y por circunstancias especiales, el horario de trabajo se podrá prolongar por el tiempo imprescindible con el fin de garantizar el servicio público que se presta, entendiéndose que ello se produce en circunstancias tales como ausencias imprevistas, reparación de siniestros y averías que puedan mermar de forma considerable el funcionamiento normal o por circunstancias de fuerza mayor.

Para los conductores, se entenderá por tiempo imprescindible en la prolongación del horario laboral, el necesario para:

- Finalizar el viaje en curso en la terminal de destino, finalizando el servicio comercial y retirando el vehículo en vacío hacia Talleres y Cocheras.
- Finalizar el viaje en curso en la terminal de destino y circular en servicio comercial hasta la estación de El Cardonal más cercana, donde se encontrará un relevo que asumirá el servicio comercial.

Para los reguladores, se entenderá por tiempo imprescindible en la prolongación del horario laboral, el necesario para:

- El tiempo que transcurre desde el hecho causante hasta la personación del responsable de guardia de regulación, y en todo caso, el cómputo máximo de dicho tiempo será de una hora.

- 18.8. Con el fin de conseguir un reparto más justo de la carga de trabajo, a la hora de hacer la distribución de turnos primará un objetivo de equidad en los mismos de forma que al término del año el personal del mismo colectivo de rotación haya tenido una distribución de turnos similar.

- **Condiciones particulares:**

- 18.9. De acuerdo al plan de circulación vigente a la firma del convenio colectivo, el toma y deje del servicio será el siguiente:
- Toma del servicio en talleres y cocheras (TyC): 5 minutos, más el tiempo de preparación del tranvía que son 12 minutos.
  - Toma del servicio en línea: 5 minutos.
  - Deje del servicio en TyC: 6 minutos, si la retirada se realiza en vacío de Intercambiador se le suma 1 minuto más en TyC.
  - Deje del servicio en línea: 6 minutos (1 minuto de relevo + 5 minutos de deje del servicio).
  - Toma y deje del servicio en el descanso: 1 minuto + Descanso (30min) + 1 minuto.

Si se produjese algún cambio en el plan de circulación actualmente vigente se revisarán estos tiempos en la Comisión de Turnos para su ajuste correspondiente.

- 18.10. Para los conductores, reguladores y agentes de fiscalización y ventas, se fijarán en el calendario anual siete (7) de los catorce (14) días que tienen la consideración de fiestas laborales (DF), garantizando con ello el disfrute en ese día, de acuerdo con lo dispuesto a continuación.

Con carácter general, la compensación, a solicitud del trabajador que, por tener trabajo a turnos, haya prestado efectivamente servicio en día festivo será de un día y medio (1,5 días). Salvo, los siguientes supuestos:

- De lunes a sábado será de un día y medio. Si el DF en sábado se junta con el día de descanso en domingo, la compensación será de un día.
- Sábado y domingo juntos será de un día cada uno.
- En domingo será de un día.

18.11. Aquellos trabajadores que no hayan incluido sus siete días, de fiestas laborables, restantes en el calendario anual o que habiéndolos incluido los quieran cambiar de fecha podrán solicitarlo:

- Si lo solicitan con una antelación mínima de cuatro semanas, serán aceptados y comunicados en la planificación correspondiente siempre que exista cupo para esos días (DF) o que el cupo de las vacaciones no esté cubierto.
- Si la solicitud se produce sin la anticipación de las cuatro semanas, la posibilidad o no de otorgarlo se comunicará inmediatamente.

18.12. Para los conductores, reguladores y agentes de fiscalización y ventas (revisores) se podrá solicitar hasta tres (3) días de descanso por año de forma anticipada. Para hacer esa petición y en el caso de los conductores, se deberá tener presente que siempre esté cubierto al menos dos servicios de reserva de mañana y otros dos de tarde para los sábados, domingo y/o festivos. Esta petición de descanso anticipado para los tres colectivos indicados anteriormente, no podrá hacerse en el fin de semana de carnaval y fin de semana de piñata, plenilunio, noche en blanco, fines de semana de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero, y jueves y viernes santo, salvo que existan disponibilidades. Una vez que se ha hecho la petición, la misma será confirmada con una semana de antelación a la fecha de su disfrute. En este sentido, la prioridad para concederlo ante la misma petición de más de un trabajador, será:

1º) Vacaciones.

2º) Días de fiestas laborables (DF).

3º) Asuntos particulares.

4º) Descansos compensatorios (por acumulación de jornada o por festivo trabajado).

5º) Descansos anticipados.

18.13. Para la rotación de DF's en los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, jueves y viernes santo, se asignará DF con los siguientes criterios de preferencia y hasta agotar las disponibilidades:

1º) Entre aquellos que hayan solicitado DF dentro del período establecido.

2º) Entre aquellos que por calendario anual no lo hayan tenido asignado el año anterior.

3º) Entre aquellos que libren el fin de semana cercano (Este punto es sólo para los DF's del jueves y viernes santo).

4º) Por último, se realizará sorteo entre los trabajadores que queden y se llevará a cabo en la Comisión de Turnos.

En el supuesto de que algún trabajador no hubiera solicitado alguno de sus DF's, en el periodo establecido en el artículo 16 de este convenio colectivo, el departamento correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con los criterios anteriores, pudiendo cambiar la fecha el trabajador a una fecha en la que exista disponibilidad. La empresa entregará estas fechas en el plan de vacaciones no más tarde del quince de noviembre.

18.14. Para los agentes de fiscalización y ventas (revisores), la Empresa articulará los mecanismos necesarios para que puedan, en función del tramo geográfico donde desarrollen su actividad, disponer de un espacio adecuado, en dependencias de la empresa u otras del sector público insular, para disfrutar del descanso. Esta medida se adoptará en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo. Mientras que no exista esta dependencia el lugar será en Talleres y Cocheras.

18.15. La Empresa y el Comité de Empresa a través de la Comisión de Turnos que tiene creada al efecto, podrá revisar las materias referentes a la jornada laboral, como pueden ser la distribución de turnos, descansos, tiempos de trabajo, etc. y que permitan una mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral. La Comisión de Turnos se

reunirá por solicitud de cualquiera de las partes, mediante convocatoria realizada por cualquier medio fehaciente al efecto con al menos 7 días hábiles de antelación salvo situación excepcional de urgencia.

#### **Art. 19 – Conductor de Incidencia.**

- 19.1. Es un puesto encuadrado dentro del Grupo Profesional Conductor que se suman a la plantilla de 66 conductores, actual a la firma del convenio colectivo.
- 19.2. El colectivo de conductores de incidencia no será superior al 15% de la plantilla del colectivo de conductores.
- 19.3. En caso de merma en la plantilla de 66 conductores, por antigüedad pasarán los conductores de incidencias a conductores hasta completar la plantilla de 66 conductores. Se podrá contratar nuevos conductores de incidencias.
- 19.4. Con carácter general la asignación de las vacaciones del conductor de incidencia se realizará fuera del periodo de servicios de verano y períodos de máxima actividad. Así mismo por su rotación de servicios y descansos, este grupo percibirá un complemento mensual fijo que se contempla en el Anexo V del presente convenio colectivo.
- 19.5. El conductor de incidencia tendrá una rotación de servicios y descansos de tal manera que sólo se le asignará un fin de semana continuado de descanso cada cuatro semanas como mínimo.
- 19.6. Para la cobertura de estos nuevos puestos de trabajo se solicitarán voluntarios entre la plantilla actual del grupo de conductores, teniendo preferencia el de mayor antigüedad para su adscripción a los mismos. En el caso que más de un conductor coincida con la misma antigüedad se realizará por sorteo. Estos conductores deben comunicar su continuidad o cese en estos puestos antes del 1 de julio de cada año. Aquellos puestos de trabajo no cubiertos por este sistema se asignarán a los trabajadores que se incorporen de nuevo ingreso en puestos de conductores de incidencias.

#### **Art. 20 – Guardias.**

##### Guardias localizadas de mantenimiento

- 20.1. Se establece una guardia localizada, no presencial, para dar cobertura a las incidencias que se den fuera del horario ordinario de los turnos y servicios de mantenimiento.
- 20.2. El personal que realice guardia tendrá conocimiento mediante la publicación de la guardia en rotación anual. Se nombrará un (1) técnico de guardia por equipo de trabajo:
  - De lunes a domingo para sistemas, edificio y vía.
  - Festivo de esa semana, sábado y domingo para electrificación y material móvil.
- 20.3. La guardia de lunes a viernes la realizará el técnico del último turno de trabajo al que pertenece ese grupo de guardia y la finalización del servicio comercial (las 24:00 horas).
- 20.4. Los sábados y domingos la guardia comprenderá la franja horaria entre las 00:00 horas del sábado y las 24:00 horas del domingo, o cuando se incorpore el personal que desarrolla su servicio en servicio de noche el lunes.
- 20.5. Para la distribución de las guardias se hará un reparto equitativo entre todos los trabajadores del equipo que lo conformen.

Para el caso de una ausencia prolongada (de más de 4 semanas), las guardias se distribuirán, con acuerdo, entre el grupo de trabajadores. Las guardias no realizadas por el trabajador en ausencia serán devueltas a los trabajadores que las realizaron en un período de 1 año a partir de su incorporación.

- 20.6. Si en algún equipo de trabajo, la distribución de las guardias, superara el veinticinco (25) % de los fines de semana del año, la realización de la guardia tendrá carácter voluntario por parte del trabajador.
- 20.7. La asignación de la guardia no afectará a la solicitud de vacaciones, con carácter general no se asignará guardia el fin de semana anterior o posterior al disfrute de las vacaciones.
- 20.8. Se permitirá cambios entre compañeros para la realización de la guardia, siempre que no limite la funcionalidad de la misma y lo comunique previamente, con carácter general, con al menos 24 horas de antelación y con menos tiempo, si no existiera tal limitación de funcionalidad de la misma.
- 20.9. Cuando en algún área y/o equipo se encuentren trabajadores habilitados en las instalaciones de la empresa, en caso de que surja un incidente intervendrá el trabajador que se encuentre en la empresa, en la reparación de la avería.
- 20.10. La guardia será movilizada únicamente en caso de averías que imposibiliten garantizar el servicio comercial. No se llamará a la guardia para realizar trabajos programados y cubrir turnos de trabajo.
- 20.11. Se determina un tiempo de respuesta de una (1) hora como norma general, salvo los municipios más allá de El Sauzal (por el norte) y de Granadilla (por el sur) donde el plazo máximo es de una hora y media, salvo circunstancias de fuerza mayor justificada que imposibiliten su presencia en el tiempo previsto. Se tomará como domicilio el que se haya comunicado oficialmente a la empresa.
- 20.12. Cuando un trabajador sea llamado y se movilice, al tiempo de presencia se le sumará una (1) hora adicional por desplazamiento a efectos de cómputo de horas anual de guardia.
- 20.13. Si finalizada la última incidencia de la guardia, el trabajador tuviera que incorporarse a un turno de trabajo, se respetará el tiempo de descanso entre jornadas (12 horas de descanso entre turnos de trabajo). Asimismo, después de realizar un servicio nocturno no podrá realizar una guardia hasta pasadas 12 horas.
- 20.14. Se establece una tabla retributiva anexa a este documento, que reflejará el valor del plus de guardia mensual para cada grupo que se contempla en el Anexo V del presente convenio colectivo.
- 20.15. Por cada guardia realizada en festivo se abonará un complemento que se contempla en el Anexo V del presente convenio colectivo.
- 20.16. Se establecen los siguientes grupos de retribución de la guardia:
- Grupo 1 (Sistemas): Máximo 80 horas año.
  - Grupo 2 (Edificio y Vía): menos de un 50% del grupo 1. En caso de que se supere este porcentaje estructuralmente pasarán al grupo 1.
  - Grupo 3 (MMO y Energía): menos de un 25% del grupo 1. En caso de que se supere este porcentaje estructuralmente pasarán al grupo 2.
- 20.17. Mensualmente se informará al trabajador de las horas de presencia realizadas. Al cabo del año en curso, si algún trabajador realizará más de 80h anuales, en el caso del grupo 1, se compensará el exceso en tiempo de descanso o retribución económica según la tabla retributiva.



Para los grupos 2 y 3 en caso de que se superen los porcentajes de cada grupo (de manera no estructural), se le abonará retroactivamente la diferencia de ese año entre su grupo y el grupo superior.

Guardias localizadas de responsables de departamento

20.18. Los responsables de cada departamento realizarán guardias para dar cobertura a incidencias fuera de su jornada laboral. Estas guardias tendrán un reparto equitativo.

20.19. El personal que realice guardia tendrá conocimiento mediante la publicación de la guardia en rotación anual.

20.20. Se nombrará un (1) responsable de guardia por semana completa (de lunes a domingo) que atenderá las incidencias que se produzcan. Se garantizarán, como mínimo, dos fines de semana de descanso al mes.

20.21 Se establece una tabla retributiva anexa a este documento, que reflejará el valor del plus de guardia mensual para cada grupo que se contempla en el Anexo V del presente convenio colectivo.

20.22. Se establecen los siguientes grupos de retribución de la guardia:

- Grupo 1: Máximo 80 horas año.

- Grupo 2: menos de un 50% del Grupo 1. En caso de que se supere este porcentaje estructuralmente pasarán al grupo 1.

- Grupo 3: menos de un 25% del Grupo 1. En caso de que se supere este porcentaje estructuralmente pasarán al grupo 2.

20.23. Cuando un responsable sea llamado y se movilice, al tiempo de presencia se le sumará una (1) hora adicional por desplazamiento a efectos de cómputo de horas anual de guardia.

20.24. Se determina un tiempo de respuesta de una (1) hora como norma general, salvo circunstancias de fuerza mayor justificada que imposibiliten su presencia en el tiempo previsto. Se tomará como domicilio el que se haya comunicado oficialmente a la empresa.

20.25. Si finalizada la última incidencia presencial de la guardia, el trabajador tuviera que incorporarse a un turno de trabajo, se respetará el tiempo de descanso entre jornadas (12 horas de descanso entre turnos de trabajo).

20.26. Mensualmente se informará al trabajador de las horas de presencia realizadas

Guardia de Conductor.

20.27. El personal de guardia estará localizado y pendiente de incorporación según llamamiento, para atender un servicio descubierto de conducción que no pueda ser cubierto por personal de reserva total o parcialmente. Esta guardia localizada computará como jornada diaria de trabajo.

20.28. En la rotación anual de los conductores y conductores de incidencia, con jornada completa diaria, se establecerán servicios de guardia localizada, a fin de estar disponibles para la incorporación, como último recurso en presencia física, ante un servicio de conducción de un turno descubierto.

20.29. En la rotación anual de los conductores, no podrán establecerse más de siete (7) días de guardia, de los que cinco (5) días abarcarán guardias entre el lunes y el viernes ambos inclusive y dos (2) días en fin de semana. El reparto de las guardias será equitativo. En el caso de conflicto en el reparto de guardias, motivado por vacaciones, reducciones de jornada, licencias sin sueldo, permisos retribuidos, etcétera, la Comisión de Turnos podrá modificar la asignación y periodos de guardia, no superando el límite de 7 días.

En la rotación anual de los conductores de incidencia, no podrán establecerse más de siete (7) días de guardia cada ocho (8) semanas, de los que cinco (5) días abarcarán guardias entre el lunes y el viernes ambos inclusive y dos (2) días en fin de semana. El reparto de las guardias será equitativo. En el caso de conflicto en el reparto de guardias, motivado por vacaciones, reducciones de jornada, licencias sin sueldo, permiso retribuido, etcétera, la Comisión de Turnos podrá modificar la asignación y periodos de guardia, no superando el límite de siete (7) días de guardia cada ocho (8) semanas, en términos de media anual.

Las guardias no superarán el máximo de cinco (5) días consecutivos.

- 20.30. La guardia podrá desarrollar un servicio de conducción de cualquier turno, siempre que cumpla con el descanso mínimo de 12 horas entre servicios y no exceda la amplitud de jornada máxima diaria. Cada trabajador de guardia sólo podrá ser movilizado una vez por jornada.
- 20.31. Ante la ausencia, por cualquier motivo, de un trabajador de guardia (baja, permiso, etc...), el servicio de guardia se podrá cubrir con personal voluntario si es necesario.
- 20.32. Se permitirá cambios entre compañeros para la realización de la guardia, siempre que no limite la funcionalidad de la misma y lo comunique previamente, con carácter general, con al menos 24 horas de antelación y con menos tiempo, si no existiera tal limitación de funcionalidad de la misma.
- 20.33. La empresa facilitará un teléfono móvil con su cargador para la guardia localizada que deberá de ser recogido y devuelto en la empresa o a elección del trabajador podrá proporcionarse un número de teléfono para su localización.
- 20.34. La persona de guardia recibirá una llamada de PCC o un Responsable y se presentará al servicio antes de su inicio o, para el caso de los servicios descubiertos de última hora, en el plazo máximo de una 1 hora como norma general, salvo los municipios más allá de El Sauzal (por el norte) y de Granadilla (por el sur) donde el plazo máximo es de una hora y media, salvo circunstancias de fuerza mayor justificada que imposibiliten su presencia en el tiempo previsto. Se tomará como domicilio el que se haya comunicado oficialmente a la empresa.
- 20.35. La guardia localizada abarcará el horario de 5:00 a 22:30 horas de lunes a viernes, de 00:00 a 24:00 horas para los sábados y de 00:00 a 22:30 horas los domingos y festivos.
- 20.36. En el caso de que exista más de un trabajador de guardia, la empresa asignará un orden previo a cada una, de manera que sean movilizadas en función del orden asignado y compatible con el descanso entre jornadas.
- 20.37. La guardia computará como tiempo efectivo trabajado de 7,5 horas diarias. En el caso que el servicio a cubrir sea de más de 7,5 horas, se computará ese exceso de jornada a cuenta del cómputo correspondiente.
- 20.38. Cada día de guardia será compensado con un complemento que se contempla en el Anexo V del presente convenio colectivo.
- 20.39. Los trabajadores con reducción de jornada diaria podrán realizar servicios de cobertura de guardias si así lo acuerdan con la empresa y siempre y cuando sean en jornada completa.

#### **Art. 21 – Ausencias de un Trabajador con un servicio planificado.**

En aras de garantizar la prestación del servicio público en el colectivo de conductores y reguladores, se adoptan una serie de medidas para la cobertura de aquellos servicios que, habiendo sido planificados y adjudicados en rotación anual, no disponen de ese trabajador en activo que los lleve a efecto, siendo imprescindible su cobertura.

- **PRIMERA MEDIDA: Servicios de Reserva de Conducción y Regulación.**

- 21.1. La realización de un servicio descubierto se hará, por el servicio de reserva, y preferentemente por aquel cuyo horario de inicio sea más próximo del servicio a cubrir.
- 21.2. La comunicación al servicio de reserva para cubrir un servicio descubierto se realizará dentro de la jornada laboral y con anterioridad al día del servicio se podrá modificar el horario/servicio asignado dentro del turno que le corresponda.
- 21.3. Si a un trabajador, al iniciar su jornada con servicio de reserva, se le comunica que debe de realizar un servicio que ha quedado descubierto ese día, se le respetará el horario de inicio y de finalización del servicio de la reserva que tenía asignada ese día. El descanso del servicio de reserva que cubre un servicio descubierto el mismo día se podrá modificar en el margen de las tres (3) horas intermedias con respecto al descanso de la reserva asignada.
- 21.4. Se garantiza que se cubrirán dos puestos de regulación si la frecuencia de paso de tranvía es inferior a 10 minutos. En este supuesto los descubiertos de conducción no serán cubiertos con reguladores, si no están cubiertos los dos puestos de regulación, salvo que éstos sean sustituidos por alguna persona habilitada para la regulación, respetando el descanso y la hora de finalización de su servicio de regulación.
- 21.5. Los descubiertos de regulación podrán ser cubiertos con conductores habilitados a la regulación, respetando el descanso y la hora de finalización de su servicio de conducción.
- **SEGUNDA MEDIDA: Descubiertos con Voluntarios.**
- 21.6. Los servicios descubiertos serán realizados por personal Voluntario.
- 21.7. Cuando en la planificación de 4 semanas surja un servicio descubierto, la Empresa comunicará este descubierto a todo el personal del departamento siempre que el descubierto se produzca con más de 72 horas, para que el personal se pueda presentar voluntario. En caso de concurrir varios voluntarios, se procederá a hacer un sorteo.
- 21.8. La retribución por acudir a un servicio descubierto (exceptuando Carnaval y Navidad) será abonado, a elección del trabajador, de una de las siguientes maneras:
1. Se pagará un complemento por servicio descubierto a razón de las horas realizadas como horas extraordinarias festivas.
  2. Dos (2) días de descanso en la fecha que elija el trabajador y exista la disponibilidad para devolvérselos.
- **TERCERA MEDIDA: Lista de Reserva Ordenada de Trabajadores de "Conductor de Incidencia".**
- 21.9. La empresa mantendrá activa una bolsa de trabajadores externos para su llamamiento a efectos de sustituciones, refuerzos eventuales o ampliaciones de plantilla.
- 21.10. La empresa habilitará a la conducción a un determinado número de trabajadores de la bolsa anterior, de forma que su incorporación sea lo más rápida posible, en aquellos momentos en que la empresa considere que precisa de sus servicios.

## **CAPÍTULO V – VACACIONES, PERMISOS Y AUSENCIAS.**

**Art. 22 - Vacaciones.****• Condiciones Generales:**

- 22.1. Con carácter general todo el personal disfrutará de veintitrés (23) días laborables de vacaciones anuales retribuidas de forma continuada. El periodo de disfrute de las mismas para dicho personal, será como mínimo de semanas completas, a solicitud del trabajador. Dentro de los 23 días laborables, e independientemente de lo anterior, se permitirá el disfrute de un máximo de tres (3) días laborables de manera continua o alterna a elección del trabajador y siempre que las condiciones del servicio lo permitan, con un límite máximo de cuatro partes o periodos.
- 22.2. Las vacaciones se disfrutarán por grupos de trabajo dentro de cada departamento, de modo que las ausencias no perjudiquen a la buena marcha de la empresa, para lo cual se elaborará el correspondiente cuadrante.
- 22.3. Todo el personal tendrá que entregar, entre el 15 de julio y el 15 de septiembre de cada año, ambos inclusive, al responsable donde preste sus servicios, su plan de vacaciones para el año siguiente de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo. En el supuesto de que en la referida fecha alguna persona no hubiera presentado su plan de vacaciones, el departamento correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices anteriores, quedando el personal implicado obligado a sujetarse a él.

En el supuesto que no se solicitase en tiempo y forma, el disfrute de las vacaciones será de cuatro semanas completas (de lunes a domingo) en el periodo en el que exista disponibilidad.

- 22.4. El 15 de noviembre se publicará el calendario final de vacaciones de todos los departamentos. En caso de coincidir con sábado, domingo o festivo se publicará el día hábil inmediatamente anterior.
- 22.5. Los días de vacaciones pendientes de disfrute en el año natural que le correspondan, podrán ser disfrutados hasta el día 15 de enero del año siguiente. En casos excepcionales y con autorización expresa por parte de la empresa se podrán disfrutar con posterioridad a dicha fecha, no más tarde del 31 de marzo del año natural siguiente.
- 22.6. El trabajador tendrá el documento de vacaciones de las fechas que le correspondan con al menos dos meses de antelación, antes del comienzo del disfrute de las mismas.
- 22.7. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, maternidad, paternidad, adopción y demás supuestos como el parto o la lactancia natural o cualquier periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 (Estatuto de los Trabajadores), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan de conformidad con las necesidades del servicio y en todo caso al finalizar el período de disfrute de vacaciones ya concedido o el plan aprobado. En caso que solicite acumular la lactancia y las vacaciones a las situaciones referidas, podrán disfrutarlas a continuación, si esa fuera su elección, que deberá solicitar con anterioridad al inicio de la referida situación.
- 22.8. En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad si las necesidades del servicio y el plan de vacaciones lo permiten y siempre y cuando no exceda del periodo límite referido de dieciocho meses.
- 22.9. Sólo en el caso de que el plan de vacaciones y la disponibilidad del servicio lo permitan, se autorizarán cambios de fechas de disfrute a otras distintas de las programadas.

22.10. Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año, la parte proporcional de las vacaciones, aunque no lleven el año trabajando, en función del número de días trabajados durante el mismo.

22.11. El período de disfrute de las vacaciones abarcará todos los meses del año. Según las necesidades del servicio público que se presta derivadas de los períodos de máxima actividad; atendiendo asimismo a las especificidades que se contemplan en el artículo 22 para el grupo profesional conductor.

22.12. En ningún caso, el periodo de vacaciones podrá ser sustituido por compensación económica.

22.13. No se tendrán en cuenta el turno del servicio programado para asignar los periodos de vacaciones según los criterios establecidos, para asignar las mismas.

22.14. Acuerdos particulares:

1º) A petición de los trabajadores, la empresa podrá llegar a acuerdos particulares con criterios que complementen el criterio general y que no vayan contra el plan de vacaciones, siempre que ese grupo profesional lo apruebe. La denegación por parte de la empresa estará motivada.

2º) Todo ello sin perjuicio de acuerdos individuales entre Empresa y trabajador, siempre que no afecte al plan de vacaciones.

3º) Los acuerdos por grupos profesionales anteriormente señalados podrán dejarse sin efecto, antes de iniciar un nuevo periodo anual de solicitud de vacaciones (15 de julio), a petición de los propios trabajadores o de la Empresa de forma motivada, recuperándose en este momento el criterio general de distribución y asignación de aquellas conforme al texto del presente convenio colectivo. No obstante, dicha anulación no podrá afectar a las programadas para el año natural en curso.

• **Condiciones particulares:**

22.15. Para los conductores, se establece que con el fin de garantizar que existan dos fines de semana alternos de descanso al mes, en cualquier fecha del año podrán disfrutar de vacaciones y DF hasta un mínimo de seis (6) personas, en el periodo de verano el número podrá ser mayor, pero dependerá del cuadro de rotación de servicios.

22.16. **Fechas limitadas:** Se exceptúa de lo anterior las vacaciones solicitadas en los períodos de Carnaval (fin de semana de carnaval y fin de semana de piñata), Plenilunio, Noche en Blanco, Fines de Semana de campaña de Navidad y Reyes, 31 de Diciembre y 05 de Enero, por ser fechas con refuerzo de servicios, salvo que exista disponibilidad para concederlas. En este caso, el número de personas trabajadoras a las que se les conceda vacaciones se establecerá en función del número de refuerzos para prestar el servicio, atendiendo a lo siguiente: Si el número de refuerzos requeridos fuera 1, se concederán 5 disponibilidades; si el número de refuerzos requeridos fuera 2, se concederán 4 disponibilidades; si el número de refuerzos requeridos fueran 3, se concederán igual número de disponibilidades; si el número de refuerzos fueran 4 se concederán 2 disponibilidades y si fueran 5 refuerzos se concederá 1 disponibilidad. Para el supuesto de que fueran 6 los refuerzos de servicios requeridos no se concederá disponibilidad alguna.

22.17. **Proceso de asignación de vacaciones:**

- Entre el 15 de julio y el 15 de septiembre, cada trabajador podrá realizar su petición de vacaciones para el año siguiente.
- Entre el día 16 y el día 29 de septiembre se preparará el calendario de vacaciones provisional que se publicará el día 30 de septiembre. En esa publicación se recogerán todas las peticiones recibidas, los criterios aplicados, así como las disponibilidades existentes.

- Entre el 01 y el 15 de octubre se podrán realizar los cambios entre conductores en aquellas situaciones en las que existan conflictos o cambio de fechas donde haya disponibilidad.
- Del día 16 al 22 de octubre y con la participación de la comisión de turnos se realizarán el sorteo de vacaciones en aquellos casos en los que siga existiendo conflicto entre el número de peticiones y disponibilidades.
- El día 23 de octubre se hará público un segundo calendario provisional de vacaciones, así como de las disponibilidades existentes.
- Del día 24 al 30 de octubre se podrán realizar por cada conductor las reclamaciones a ese segundo calendario provisional.
- Del día 1 al 10 de noviembre o el siguiente día hábil la empresa dará respuesta a las reclamaciones anteriores. La falta de respuesta tendrá efectos positivos, entendiéndose estimada la reclamación interpuesta.
- Hasta el día 15 de noviembre la empresa elaborará el calendario final de vacaciones y lo publicará ese mismo día 15 de noviembre.
- El día 15 de diciembre la empresa publicará el calendario anual final de servicios. En caso de coincidir con sábado o domingo se publicará el lunes siguiente, coincidiendo con la publicación de la rotación semanal.

**22.18. Criterios en caso de exceso de peticiones en un mismo periodo:**

Solo para los conductores, cuando haya mayor número de solicitudes que disponibilidad para fechas de un determinado periodo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en este orden:

- 1º) Tendrá prioridad quienes hayan solicitado las vacaciones en el periodo establecido para ello.
- 2º) Quedarán excluidos los que hayan realizado su petición fuera de plazo.
- 3º) Tendrán prioridad quienes soliciten un periodo de disfrute que no coincida con el peticionado el año anterior.
- 4º) Tendrá prioridad el trabajador con más antigüedad en la empresa, atendiendo a los siguientes grupos: 2006-2008; 2009-2011; 2012-2014, 2015-2017 y en adelante.
- 5º) En caso de empate, antes de realizar el sorteo, a los criterios de prioridad establecidos anteriormente, se podrán añadir otros nuevos requiriéndose para ello el consenso de la Comisión de Turnos.

22.19. Todo lo anterior, sin perjuicio de las especificidades establecidas aplicables a los conductores de incidencias que se contempla en el art. 19 del presente convenio.

**Art. 23 – Permisos retribuidos.**

Previa solicitud o comunicación y posterior justificación, se tendrá derecho a los permisos retribuidos, suspensiones y ausencias justificadas que seguidamente se indican, no procediendo en ningún caso sustituir su disfrute por compensación económica.

El trabajador deberá aportar el correspondiente justificante de los hechos causantes de los permisos solicitados en el plazo máximo de cinco días a partir de finalizar su disfrute, salvo que legalmente esté establecido otro plazo diferenciado.

23.1. Matrimonio. Quince días naturales en caso de celebración de matrimonio o unión de hecho, en los términos establecidos por la regulación específica hecha por la Comunidad Autónoma de Canarias, debiendo justificarse mediante fotocopia del libro de familia o acreditación del Registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias, de acuerdo a la ley 5/2003 de 6 de marzo y el decreto 60/2004 de 19 de mayo.

Su disfrute ha de ser inmediatamente anterior y/o posterior al día en que se celebre el matrimonio o se realice la inscripción.

Este derecho podrá ser ejercido en ocasiones diferentes, siempre que se trate de matrimonios o inscripciones de hecho registradas con distintos/distintas cónyuges/parejas. Asimismo, no podrá disfrutarse de esta licencia más de una ocasión en el mismo año natural.

- 23.2. Asuntos particulares. Por asuntos particulares sin justificación hasta tres días por año natural o lo que proporcionalmente corresponda. Con carácter general estos días no se acumularán a los días de vacaciones retribuidas.

Para el año 2019 serán dos días y para el año 2020 y siguientes serán tres días. Con carácter general estos días no se acumularán a los días de vacaciones retribuidas.

Los trabajadores podrán distribuirlos a su conveniencia, previa autorización supeditada a las necesidades del servicio.

Con carácter general la solicitud deberá de realizarse con al menos 7 días naturales de antelación, no obstante, podrá solicitarse en un plazo inferior y dicha petición se responderá a la mayor brevedad posible y hasta un máximo de 3 días hábiles desde que se realizó la petición. Se podrá denegar dicha petición siendo necesario que sea motivada. En el caso de una segunda petición con la antelación indicada, no se podrá denegar salvo casos en los que exista una justificación con la debida motivación.

- 23.3. Fallecimiento. Tres (3) días hábiles por fallecimiento de parientes del primer grado de consanguinidad o afinidad; dos (2) días hábiles por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute de este permiso se iniciará el primer día laborable después del hecho causante.

En el caso de tratarse de familiares de tercer grado, el trabajador podrá solicitar en este caso un día de asuntos particulares, que se autorizará, salvo caso de fuerza mayor que imposibilite la concesión.

En el supuesto de que el fallecimiento suceda fuera de la isla el número de días de licencia se incrementará en dos días hábiles en el caso de parientes de primer grado.

En el supuesto de que el fallecimiento suceda fuera de la isla el número de días de licencia se incrementará en un día hábil en el caso de parientes de hasta segundo grado, sin perjuicio de lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y en ningún caso más días de los previstos en el propio Estatuto de los Trabajadores.

- 23.4. Accidente o enfermedad grave. Tres (3) días hábiles por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y dos (2) días hábiles para los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute de este permiso se iniciará el primer día laborable después del hecho causante.

Para su concesión se requiere que la gravedad conste en el documento así indicado por el médico. O en su caso se acredite la hospitalización, necesidad de reposo o cuidados.

En el supuesto de que el accidente o enfermedad grave suceda fuera de la isla el número de días de licencia se incrementará en un día hábil si el trabajador necesitara hacer el desplazamiento fuera de la isla de Tenerife.

En el caso de tratarse de familiares de tercer grado, el trabajador podrá solicitar en este caso un día de asuntos particulares, que se autorizará, salvo caso de fuerza mayor que imposibilite la concesión.

- 23.5. Hospitalización. Dos (2) días hábiles por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En todo caso se considerarán graves los supuestos de hospitalización por cualquier motivo de un hijo/a de hasta 14 años cumplidos, persona con discapacidad y ascendiente o descendiente directo en situación acreditada de dependencia.

El disfrute de los días se podrá realizar en el momento del ingreso hospitalario o en el momento del alta (acreditando cualquiera de ambas circunstancias). Igualmente se podrá disfrutar de forma discontinua.

Para su concesión se requiere que la hospitalización, necesidad de reposo o cuidados, se acredite con el documento médico que a tal efecto se expida.

23.6. Intervención quirúrgica. Por intervención quirúrgica propia, el día de la intervención.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso de pruebas específicas que requieran de una sedación completa, se facilitará igualmente el día de dicha prueba si coincide con el horario de trabajo.

Si se suspende la intervención quirúrgica o prueba específica programada en el mismo día, el trabajador se incorporará a la empresa en un plazo de dos horas y media desde que se notifica la suspensión, salvo causa justificada. Si la jornada del trabajador ha finalizado o le quedan dos horas y media, se concederá igualmente el día de permiso. Acreditando la suspensión de la intervención o prueba.

23.7. Por enfermedad o indisposición propia o de hijas/os de carácter sobrevenido o urgente.

Si se diera esta circunstancia la persona trabajadora tendrá permiso a fin de acudir a atención médica, o para la realización de pruebas diagnósticas o citas con especialistas en el Servicio Canario de Salud, que necesariamente coincidan con el horario laboral.

A este respecto, el personal deberá entregar, en la empresa a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo de tres días o el equivalente en horas, el parte oficial de asistencia debidamente cumplimentado, que le justificará su inasistencia al trabajo, que será con carácter general durante dos horas y media. Si el periodo de permanencia fuera superior a las dos horas y media, el parte que se expida deberá acreditar específicamente dicha circunstancia, haciendo constar el tiempo de permanencia en atención médica, a fin de justificar dicho exceso.

Tanto, al tiempo de ausencia de la persona trabajadora por enfermedad que comprenda la totalidad de la jornada, hasta un máximo de tres días al año, como al tiempo de ausencia que trae causa del parte facultativo prescribiendo reposo domiciliario para el mismo día de la consulta, se les aplicará, a todos los efectos, el régimen establecido para las situaciones de IT, incluido el complemento económico que se contempla en el **artículo 26** del presente convenio colectivo. El tiempo de ausencia deberá estar debidamente acreditado por el Servicio Público de Salud.

Cuando se produjeran ausencias reiteradas en los supuestos regulados en el párrafo anterior, la empresa podrá solicitar la documentación donde conste indicación médica de dicha necesidad, a los efectos de valorar adecuadamente la justificación presentada.

23.8. Nacimiento y cuidado del menor.

- a) Madre biológica. 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 o las que legalmente estén vigentes; 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 periodo de suspensión del contrato podrá acumularse al período vacacional.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor el disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre y de hasta dos (2) semanas en 2020, sin que a partir del 1 de enero de 2021 se pueda realizar transferencia alguna del referido disfrute.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. El disfrute de este permiso se ha de justificar con la correspondiente certificación de nacimiento, y, en su caso, fallecimiento o copia del libro de familia.

- b) Progenitor distinto de la madre biológica. En el caso de progenitor distinto de la madre biológica, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo durante doce semanas en 2020, disfrutándose de manera ininterrumpida las cuatro primeras con carácter obligatorio y dieciséis semanas en 2021 de las cuales se disfrutará de manera ininterrumpida y con carácter obligatorio las seis primeras. Las semanas de suspensión serán siempre las que legalmente estén vigentes.

En todos estos supuestos se suspenderá el contrato de trabajo a partir de la fecha del nacimiento, o 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.

En aquellos casos en los que el trabajador no cumpla con el período de carencia mínimo establecido legalmente se le concederán dos días hábiles.

- c) Parto prematuro y hospitalización del neonato. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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 partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

Distribución y disfrute del tiempo de suspensión del contrato. - 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.

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.

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 este convenio colectivo. 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.

Los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora hasta el alta hospitalaria del menor. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas sin que le afecte la limitación del periodo transitorio.

- d) Fallecimiento hijo/a.- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, ni para la madre biológica ni para el progenitor distinto de ella, salvo que, una vez finalizadas las semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- e) Discapacidad de hijo/a en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y en los supuestos en que fuera múltiple. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. 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.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa solicitud de los/las interesados/as y si lo permiten las necesidades de la empresa.

- f) Riesgo en el embarazo o durante la lactancia natural.- 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.

#### 23.9. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Cada progenitor dispondrá de los periodos de suspensión siguientes:

En el año 2020, cada progenitor dispondrá de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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.

Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas en el año 2020, de disfrute voluntario, a distribuir entre los dos progenitores, que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor, en el 2020, podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas de disfrute voluntario sobre las dieciséis (16) semanas, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis (16), respectivamente, a disposición del otro progenitor.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir del año 2021, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, de las que 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 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.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. 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.

23.10. Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayor de seis años con discapacidad o dificultades de inserción social y familiar.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, en atención al artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y siempre que su duración no sea inferior a un año, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio, de acuerdo con el RDL 06/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

empleo y la ocupación. Los periodos a que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

23.11. Permiso por cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

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 en los términos que se regulen en este convenio colectivo o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquel.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

23.12. Traslado. Un (1) día natural por traslado del domicilio habitual.

Para la autorización de esta licencia se deberá indicar la dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente del traslado.

23.13. Deber inexcusable. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y aquellas obligaciones cuyo incumplimiento genere una responsabilidad penal o administrativa, así como aquellos otros deberes de carácter cívico cuyo cumplimiento viene impuesto en virtud de normas específicas.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica, y en otro caso, con carácter general, no excederá de dos horas, salvo acreditación del mayor tiempo invertido.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho, que habrá de justificarse con la comunicación oficial que le sea remitida o con la correspondiente certificación.

Se entenderá por deber inexcusable de carácter público y personal, con carácter general, el cumplimiento de citación realizada por Tribunales de Justicia, Inspección Tributaria, y otras Autoridades Administrativas, que constituya un requerimiento obligatorio que suponga que la incomparecencia genere un incumplimiento que dé lugar a responsabilidad penal o administrativa.

23.14. Realización de funciones sindicales. La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

23.15. Exámenes. Un (1) día por concurrencia a exámenes finales o liberatorios relacionados con estudios homologados oficiales; se entenderán los de las enseñanzas oficiales contempladas dentro del Sistema Educativo Español, y concretamente las recogidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación, en su redacción modificada por la Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate y que deberá de haber preavisado con quince (15) días de antelación.

23.16. Exámenes prenatales. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo 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.

Por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

23.17. Violencia de género. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada 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.

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. La acreditación de las faltas de asistencia derivadas de situaciones de violencia de género podrá realizarse a través de los certificados del Organismo Autónomo Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria de Tenerife (IAS) u otro organismo público con competencias al respecto.

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a un permiso retribuido, por el tiempo necesario, para someterse a sesiones de terapia, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia, con la garantía de absoluta confidencialidad.

La trabajadora víctima de violencia de género, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo a causa de dicha circunstancia, podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo. 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.

Los trabajadores 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 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.

23.18. Se reconocen las parejas de hecho en los términos establecidos por la regulación específica hecha por la Comunidad Autónoma de Canarias, siendo necesario la inscripción en el registro oficial establecido al efecto de acuerdo a la ley 5/2003 de 6 de marzo y el decreto 60/2004 de 19 de mayo.

23.19. El parentesco por consanguinidad se da respecto de la propia familia, y el parentesco por afinidad se da respecto de la familia de el/la cónyuge o pareja de hecho regulada, computándose los grados de la misma forma. En el

siguiente cuadro se contemplan los grados de parentesco, tanto por línea directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad (\*).

| Grados | Titular/Cónyuge     |                 |                 |                   |
|--------|---------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
|        | 1º                  | Padre/Madre     | Suegro/Suegra   | Hijo/Hija         |
| 2º     | Abuelo/Abuela       | Hermano/Hermana | Cuñado/Cuñada   | Nieto/Nieta       |
| 3º     | Bisabuelo/Bisabuela | Tío/Tía         | Sobrino/Sobrino | Bisnieto/Bisnieta |
| 4º     | Primo/Prima         |                 |                 |                   |

(\*) Por afinidad se entenderá parientes de el/la cónyuge o pareja de hecho en la misma relación y grado, sin que sea posible la doble afinidad.

#### **Art. 24 - Permisos no retribuidos.**

24.1. El trabajador o trabajadora con una antigüedad en la empresa superior a un año, podrá solicitar permiso sin retribución por un período máximo de once (11) meses, que la empresa podrá conceder condicionada a sus necesidades y atendiendo a la naturaleza de su contrato. A tal efecto, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo con baja en la Seguridad Social, sin obligación de cotizar ni abonar ningún tipo de retribución. El trabajador o trabajadora tiene reserva del puesto de trabajo durante la duración del mismo.

Si el permiso sin retribución es de hasta siete días, no causará baja en la Seguridad Social y mantendrá la cotización por la base mínima correspondiente al grupo profesional.

24.2. Este período no se computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto, ni en términos de antigüedad en la Empresa ya que el trabajador/a causará baja en la seguridad social. En ningún caso se otorgarán permisos no retribuidos para el desarrollo por el/la trabajador/a de actividades laborales por cuenta propia o ajena que entren en conflicto con la actividad desarrollada por la misma.

24.3. La solicitud de estos permisos deberá de presentarse conjuntamente ante el Director del Departamento y ante la Dirección de Recursos Humanos, y deberá hacerse con un preaviso de quince días para los periodos inferiores a 15 días y de un mes para los periodos superiores a 15 días.

Una vez utilizado y concedido este permiso por parte del trabajador/a, no podrá volver a ejercitarlo hasta que transcurran, al menos, 24 meses desde la finalización del disfrute y se haya producido su reincorporación.

#### **Art. 25 - Reducción de jornada por motivos familiares.**

25.1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o a 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Con carácter preferente, el personal podrá solicitar una reducción de jornada, mediante la acumulación de tiempo en días completos, en la proporción que resulte de la reducción horaria solicitada. Las solicitudes de este tipo de reducción de jornada no tendrán periodos de solicitud y se harán con al menos 30 días de antelación. Se valorará la reducción horaria de servicios más próximos a la solicitada, teniendo en cuenta el servicio público y los derechos a la conciliación familiar de la restante plantilla.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

En otro caso, se valorará la reducción horaria de servicios más próximos a la solicitada, teniendo en cuenta las necesidades del servicio público y los derechos de los restantes trabajadores y trabajadoras.

Las solicitudes de reducción de jornada para el personal del Departamento de Operaciones se fijan en los siguientes periodos:

- Las peticiones recibidas antes del 15 de septiembre del año en curso, se incluirán en el calendario anual del siguiente año.
- Si las peticiones se recibieran antes del 30 de abril del año en curso, se incluirán sólo en los servicios de verano del mismo año.

Para aplicar la reducción de jornada a los servicios de invierno habrá que esperar al 16 de enero del año siguiente, tal y como se describe en el punto anterior. No obstante, en caso de existir algún obstáculo con el día de inicio de la reducción de jornada, se resolverá en la Comisión de Turnos.

Todas las reducciones de jornada quedarán reflejadas en el calendario laboral anual correspondiente.

- 25.2. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, percibiendo las retribuciones íntegras 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla la mayoría de edad. Para reconocer este derecho, es necesario que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen y la otra persona no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

Cuando no se cumplan los anteriores requisitos, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

- 25.3. Con la finalidad de hacer compatible el derecho del trabajador a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral con respecto a la guarda legal, y debido a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, en relación al personal de la empresa que presta servicios en régimen de jornada a turnos, la concreción horaria se hará dentro de los diferentes turnos de mañana, tarde y noche recogidos en este convenio colectivo, y de lunes a domingo, tal y como se establece en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- 25.4. Las personas trabajadoras afectas a reducción de jornada podrán realizar, voluntariamente, servicios de cobertura de guardias siempre y cuando sean en jornada completa.
- 25.5. En servicios de cobertura de incidencias se atenderá a aplicar con carácter preferente lo previsto en el apartado 25.3. y en su caso otras soluciones que se aprueben en Comisión de Turnos.
- 25.6. Adaptación horaria. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

**Art. 26 - Complemento a la prestación económica por Incapacidad Temporal (I.T.), maternidad, adopción y acogimiento, y contingencia de riesgo para el embarazo.**

26.1. La incapacidad temporal por contingencia común o profesional, como causa justificada de inasistencia al trabajo, deberá acreditarse con el parte médico de baja expedido al efecto y se pondrá en conocimiento de la empresa, así como el alta, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas desde el momento en que se produce la misma, sin perjuicio de que concurra causa de fuerza mayor que impida tal exigencia.

26.2. La prestación económica causada en el régimen de Seguridad Social en que se encuentre encuadrado el personal afectado por el presente convenio colectivo, será complementada, conforme a los siguientes términos y condiciones:

**a) En situación de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento e IT por contingencia por riesgo para el embarazo.**

La prestación reconocida por la seguridad social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

**b) En situación de Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional.**

La prestación reconocida, en su caso, por la seguridad social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, siempre que el empleado/a haya observado las medidas de prevención adoptadas por la Empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**c) En situaciones de bajas por contingencias comunes, con derecho a prestación económica por la seguridad social:**

- La prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias en los supuestos de enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que requiera reposo prescrito por el médico.
- Así mismo se complementará dicha prestación hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias en aquellos casos en que:
  - ✓ En los últimos doce meses, el trabajador no se hubiera encontrado en situaciones de incapacidad temporal o que, de haber sido así, acumuladamente totalicen siete (7) días.
  - ✓ En los últimos veinticuatro meses, el trabajador no se hubiera encontrado en situaciones de incapacidad temporal o que, de haber sido así, acumuladamente totalicen un máximo de catorce (14) días.

**d) Pérdida, anulación o suspensión del complemento de IT.**

El complemento se denegará, anulará o suspenderá en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador actúe fraudulentamente para obtener la declaración de incapacidad temporal, trabajando por cuenta propia o ajena simultáneamente.
- Cuando rechace o se niegue a someterse a los reconocimientos y revisiones médicas que indique la mutua de accidentes, siempre que sea notificado fehacientemente por la misma y se pongan los medios necesarios



para su desplazamiento, para el supuesto que el trabajador estuviera impedido de poder acudir por los suyos propios. Asimismo, tendrá derecho a que se modifique la fecha de citación cuando la persona trabajadora acredite su imposibilidad de asistir por razones de fuerza mayor.

- Por extinción, pérdida, suspensión o no reconocimiento del derecho al subsidio del sistema público de Seguridad Social.

## CAPÍTULO VI – CONDICIONES DE TRABAJO Y FORMACIÓN

### Art. 27 - Formación profesional.

- 27.1 Cada año se elaborará la planificación de formación que contemplará las previsiones contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de promoción y formación profesional en el trabajo, efectuando las acciones formativas necesarias para tal fin y posibilitando y facilitando a las personas destinatarias el acceso a las mismas, y ello al margen de cuántas medidas se establezcan en materia de permisos retribuidos con fines formativos.
- 27.2 Serán objeto de negociación anual, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, los criterios generales para la elaboración de acciones formativas (planificación de la formación), fondos para la formación y la promoción interna. Asimismo, con periodicidad semestral, se informará a la representación legal de los trabajadores sobre el grado de ejecución del plan de Formación y sobre la formación externa.
- 27.3 La planificación de formación tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo está desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan y a las necesidades de servicio público que se presta.
- 27.4 Tanto la empresa como los trabajadores declaran su convencimiento de la importancia de la formación profesional para el desarrollo técnico, el enriquecimiento personal, la motivación personal, el incremento de la productividad, el sentido de la seguridad y la eficacia en el desarrollo del trabajo.
- 27.5 Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a veinte (20) horas anuales retribuidas, para asistir a formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.
- 27.6 La formación estará integrada dentro de las funciones de los responsables de los departamentos, por lo que formará parte de sus objetivos y tareas.
- 27.7 La asistencia a los cursos de formación obligatoria, así como las prácticas que en función del puesto de trabajo se determinen con tal carácter se realizarán dentro de la jornada laboral, computándose como tiempo efectivo de trabajo. La empresa se compromete a planificar la formación preferiblemente dentro de la jornada laboral, si ello no fuera posible, ese tiempo se compensará con descanso según el siguiente cuadro:

| Horario  | De lunes a viernes, tiempo de compensación sobre la hora realizada | En día sábado, domingo, festivos y nocturnos, tiempo de compensación sobre la hora realizada |
|----------|--|--|
| Diurno   | 1 hora   | 2 horas  |
| Nocturno | 2 horas  | 2 horas  |

27.8 El departamento responsable en materia de formación velará por la divulgación de la planificación y de las convocatorias de las distintas acciones formativas para conocimiento de todo el personal, mediante los medios adecuados y disponibles en la empresa. La información se divulgará a toda la plantilla a través de los tablones de anuncios y de los medios informáticos corporativos disponibles.

La representación sindical participará y colaborará en la divulgación del contenido de la planificación y de sus acciones formativas. Durante el desarrollo del proceso formativo, el departamento responsable en materia de formación de la empresa remitirá a la referida representación la información necesaria para el desarrollo de esta labor de colaboración informativa.

27.9 En la planificación de formación se recogerá el porcentaje mínimo de asistencia a las acciones formativas, así como su metodología de evaluación, y ello al objeto de la expedición, en su caso, del correspondiente documento acreditativo de asistencia y/o aprovechamiento. Asimismo, se establecerán las condiciones y procedimiento a seguir para el control de asistencia, y las consecuencias de su inasistencia sin previo aviso por parte del personal admitido y previamente convocado.

27.10 Por el departamento responsable en materia de formación se publicarán con carácter previo al inicio de las acciones formativas, las relaciones de solicitantes admitidos/as y, en su caso, la lista de reserva y la lista de inadmitidos/as con la motivación correspondiente.

27.11 En los supuestos en que la empresa no se encuentre próxima al lugar de impartición del curso, el departamento responsable en materia de formación, o personas en quienes deleguen, facilitarán la salida anticipada, si fuera necesario, del tiempo imprescindible que se requiera dispensar durante la jornada de trabajo, siempre supeditado a las necesidades del servicio público encomendado, al objeto de garantizar la puntualidad de la asistencia a todo el personal seleccionado para los cursos de formación, de conformidad con la planificación de formación.

27.12 En caso de desplazamiento desde la empresa hasta el lugar de impartición del curso, (tanto si la acción formativa se desarrolla dentro o fuera de la jornada laboral), cuando sea obligatoria la asistencia a la acción formativa para el ejercicio de las funciones asignadas al puesto de trabajo procederá el abono del kilometraje que corresponda, siempre que sea necesario utilizar vehículo particular, o bien podrá determinarse el abono del gasto realizado en el medio de transporte público que se señale, todo ello, siempre que no se autorice la utilización de algún vehículo de la Empresa.

27.13 Se computará como jornada efectiva de trabajo la formación obligatoria que se establezca en la planificación anual de formación. Se computarán asimismo los desplazamientos necesarios para acudir a la actividad formativa, todo ello en los términos en los que se viene aplicando y que se recogerán en la planificación anual de formación, previa negociación con el Comité de Empresa.

#### **Art. 28 - Uniformidad y Ropa de trabajo.**

28.1 En atención al servicio público que se presta, la Empresa facilitará a todo el personal que requiera, por la actividad que desempeña en su puesto de trabajo, la uniformidad, calzado y demás prendas adecuadas para el desempeño de sus funciones, y ello al margen de los equipos de protección individual necesarios para proteger la salud e integridad conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

28.2 La Empresa entregará a cada trabajador en el momento de incorporarse al puesto de trabajo, el uniforme de acuerdo al puesto a desempeñar y su uso atendiendo a su sexo, sólo será obligatorio durante el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo. La cantidad a entregar será la totalidad de las prendas que se contemplan en el artículo 28 apartado 5 del presente convenio colectivo.

28.3 La adquisición de las prendas a suministrar se realizará mediante acuerdo adoptado por el órgano competente en materia de personal, con la consulta previa al Comité de Empresa.

28.4 La Empresa se encargará de la renovación del uniforme en caso de deterioro o variación del mismo.

28.5 El uniforme de trabajo del personal que por su labor tenga contacto con el público en general constará de gorra, chaqueta, rebeca, camisa, pantalón y zapatos; la Empresa facilitará el calzado al trabajador que lo solicite; si el calzado fuese propio, la única indicación es que debe ser de color negro en su totalidad.

El uniforme de trabajo del personal de mantenimiento constará de gorra, chaqueta con bandas reflectantes, camiseta, suéter, polo, pantalón con bandas reflectantes y calzado de seguridad.

Anualmente la Empresa renovará por deterioro o desgaste a cada trabajador, que lo solicite, en un plazo no superior a 15 días las siguientes prendas:

a) Conductor, Regulador, Agente de Fiscalización y Ventas, Recepcionista y Ordenanza:

|                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| Pantalones          | Cuatro al año     |
| Camisas manga larga | Cinco al año      |
| Camisas manga corta | Cinco al año      |
| Rebeca              | Una al año        |
| Chaqueta            | Una cada dos años |
| Gorra               | Una al año        |
| Zapatos             | Un par al año     |

b) Personal de mantenimiento:

|                      |                                 |
|----------------------|---------------------------------|
| Pantalones           | Cuatro al año                   |
| Polos de manga larga | Cinco al año                    |
| Polos de manga corta | Cinco al año                    |
| Camiseta             | Cinco al año                    |
| Chaqueta             | Una cada dos años               |
| Suéter               | Uno al año                      |
| Gorra                | Una al año                      |
| Calzado se seguridad | Un par al año o según caducidad |

28.6 El uso de la gorra será voluntario.

28.7 Por razones de prevención de riesgos laborales la uniformidad o parte de ella, de algún trabajador puede ser considerada como un equipo de protección individual (E.P.I.). En estos casos, tanto el tipo de uniformidad como las condiciones de utilización, renovación, etc., se informará a través del Comité de Seguridad y Salud.

28.8 Si se produce algún daño a alguna pieza del uniforme, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa para su reposición.

28.9 El mismo régimen se aplicará a los equipos de protección individual que se entreguen de acuerdo a lo establecido legalmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas que la desarrollan, para lo cual cada trabajador firmará un recibí de las mismas.

28.10 El personal femenino que utilice uniformidad, durante el periodo de gestación se le facilitará un uniforme adecuado.

## **CAPÍTULO VII - POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SISTEMAS DE GESTIÓN**

**Art. 29 – Política de prevención de riesgos y sistema de gestión.**

29.1 A efectos de alcanzar y mantener el más alto nivel de protección de la seguridad y la salud de su personal, mediante la prevención y minimización de todos los riesgos, la Empresa en materia preventiva está obligada a:

- a) El cumplimiento de todos los requisitos reglamentarios.
- b) La mejora continua de la actuación en prevención de riesgos laborales.
- c) El diseño, el desarrollo, la implantación y el mantenimiento eficaz de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la comunicación y difusión del mismo a todos los niveles de la Empresa.
- d) El impulso sistemático del Sistema Gestión de la Prevención a través de la participación activa de todo el personal.
- e) Revisar y auditar el Sistema de Gestión de Prevención.

Por tanto, en todas las actividades desarrolladas en la Empresa y, especialmente, en los aspectos relativos a los derechos y deberes tanto de la Empresa como del personal, son de aplicación y de obligado cumplimiento por ambas partes tanto las leyes y disposiciones complementarias en materia de prevención de riesgos laborales vigentes como los distintos acuerdos y directrices emanados del propio Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, el cual se configura como el marco de referencia fundamental para todas las actuaciones que, en materia preventiva, se desarrollen en la misma.

29.2 De acuerdo con los procedimientos operativos de dicho Sistema, la Empresa deberá:

- a) Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos de la Empresa, el cual se mantendrá actualizado.
- b) Disponer de la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la Empresa y evaluación de riesgos psicosociales, la cual se revisará periódicamente en función de los distintos controles activos y reactivos que se realicen (inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, auditorías, etc.).
- c) Acometer, atendiendo a una planificación basada en un sistema de prioridades, todas aquellas acciones preventivas que deriven de la evaluación de riesgos y sean necesarias para la eliminación, disminución o control de dichos riesgos.
- d) Elaborar los Planes y Memorias Anuales de Prevención.
- e) Garantizar una adecuada formación e información de todo el personal en función de los riesgos a los que estén expuestos, a fin de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeros y compañeras.
- f) Facilitar, cuando así proceda, la adaptación de puestos de trabajo para aquellas personas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas personas que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos.
- g) Facilitar, cuando lo indicado en el punto anterior no sea posible y así proceda, la movilidad de estas personas de existir otros puestos de trabajo compatibles con sus propias características personales o estado biológico conocido.

- h) Garantizar la información, consulta y participación de todo el personal en materia de prevención de riesgos laborales a través de su representación unitaria y sindical y de la representación especializada que la Ley dispone al efecto en esta materia: las/los Delegadas/Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.
- i) Garantizar una adecuada vigilancia de la salud de todo el personal, atendiendo tanto a los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo como las posibles particularidades individuales de quienes ocupan dichos puestos (personal especialmente sensible, mujeres embarazadas o en estado de lactancia y menores de edad).
- j) Formar e informar a todo el personal para que estén en condiciones de responder de forma adecuada en situaciones de riesgo grave e inminente.
- k) Garantizar una adecuada y eficaz respuesta ante situaciones de emergencia, mediante la dotación de medios técnicos de protección y mediante la formación y entrenamiento periódico del personal, así como realizando simulacros según lo establecido en la Programación Anual de Actividades de Prevención de Riesgos Laborales.
- l) Dotar al personal de todos los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos a los que puedan estar expuestos y no hayan podido ser controlados mediante otras medidas de protección colectiva, garantizando la periódica reposición de los mismos cuando sufran deterioro o pérdida de la capacidad protectora.
- m) Asegurar que los equipos de trabajo puestos en manos del personal cumplen las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.
- n) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar una correcta coordinación de actividades desde el punto de vista preventivo con respecto a las contrataciones externas que puedan formalizarse.
- 29.3 Del mismo modo, es obligación de cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Empresa.
- 29.4 En particular, el personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de las personas responsables de la Empresa, deberá en todo caso:
- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
  - b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
  - c) No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
  - d) Informar de inmediato a quien ostente la superioridad jerárquica directa y al personal designado para realizar actividades de protección y de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud del personal al servicio de la Empresa.
  - e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal laboral en el trabajo.

- f) Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal de la Empresa.

29.5 El incumplimiento por parte del personal de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refieren los apartados anteriores dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria conforme a la normativa correspondiente.

### **Art. 30 – Consulta y participación del personal laboral.**

30.1 La participación del personal laboral en materia preventiva se lleva a cabo a través de los órganos de representación unitaria y sindical, así como de la representación especializada en materia de prevención.

30.2 De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los órganos de representación y participación específicos en materia de seguridad y salud son los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

30.3 Desde el órgano competente en materia de personal se informará periódicamente a la representación sindical, de las propuestas del Comité de Seguridad y Salud.

30.4 El Comité de Seguridad y Salud laboral, dentro de su actividad normal, estudiará la necesidad de revisar aquellas labores que requieran la presencia de más de un operario. En este sentido se determina que:

- a. La realización de trabajos en expendedoras en la franja horaria de 20:00 a 08:00 se realizará con dos personas.
- b. Cuando se realicen labores de catenaria y se opere con el Unimog (camión bivial) el grupo de trabajo será de tres personas.
- c. El desalojo o evacuación de los pasajeros de un tranvía, se realizará por personal de seguridad ante la negativa de un pasajero.
- d. La fiscalización por parte de los Agentes de Fiscalización y Ventas se realizará con un mínimo de dos personas. De forma excepcional, por circunstancia sobrevenida y donde la seguridad del trabajador no se vea comprometida, podrá realizarse por una sola persona.

### **Art. 31 – Delegados de Prevención.**

31.1 Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán nombrados por y entre el Comité de Empresa y dispondrán del crédito horario correspondiente por tal condición.

31.2 El número de Delegados de Prevención que podrán ser designados se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la LPRL, y contarán para el ejercicio de sus competencias y facultades con las garantías inherentes a su condición representativa, conforme a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la LPRL, que les impone, asimismo, el deber de sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

### **Art. 32 – Comité de Seguridad y Salud.**

32.1 El Comité de Seguridad y Salud es el órgano unitario, para todo el personal al servicio directo de la Empresa, paritario, de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos; y está formado, de una parte, por Delegados de Prevención, y de la otra y en igual número, por la representación de la Empresa.

32.2 Siempre que se solicite por alguna de las partes, sean convocados y así figure previamente en el orden del día de la sesión, en las reuniones podrán participar, con voz, pero sin voto, personal de la Empresa que no esté

incluido en la composición indicada en el párrafo anterior y que cuente con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, computándose el tiempo invertido en la sesión como tiempo de trabajo efectivo.

- 32.3 El Comité de Seguridad y Salud es, por tanto, un órgano deliberante cuya función principal es la de conocer y recibir información con incidencia en materia preventiva, facilitando el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado, siendo sus competencias y facultades las contempladas en el artículo 39 de la LPRL.
- 32.4 Se regirá, en su caso, por su propio reglamento de funcionamiento interno y dará suficiente publicidad de las actas o acuerdos de sus sesiones, salvaguardando siempre aquella información, datos o contenidos que por ser confidenciales y/o de carácter privado estén protegidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales o cualquier otra normativa de aplicación.

### **Art. 33 - Vigilancia de la Salud.**

- 33.1 La Empresa garantizará al personal laboral a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, incluyendo analíticas y reconocimientos médicos, que deberá adaptarse tanto a las condiciones específicas de cada trabajador como a las características y los riesgos del puesto de trabajo que vaya a desempeñar.
- 33.2 La vigilancia del estado de la salud implica la realización de los siguientes tipos de reconocimientos médicos:
- Reconocimientos médicos periódicos, realizados con periodicidad anual, aplicable a su puesto de trabajo
  - Reconocimientos médicos a trabajadores de nueva incorporación o aquellos que se encomienden tareas con nuevos riesgos, con el fin de proteger al colectivo de trabajadores y evitar asignar trabajos a personas que no pueden desempeñarlos físicamente.
- 33.3 Dentro de estos reconocimientos anuales y en función de los protocolos médicos establecidos se podrá realizar la prueba de PSA para los hombres mayores de cuarenta (40) años que hayan dado su consentimiento; en el caso de las mujeres y de acuerdo a los protocolos médicos y una vez dado el consentimiento las pruebas serán las de prevención de anemias (Hierro y Transferrina) para todas y las de prevención de osteoporosis (LH y FSH) para las mujeres mayores de treinta y cinco (35) años.
- 33.4 El coste de estos reconocimientos correrá en todo caso a cargo de la empresa en su totalidad.
- 33.5 Los reconocimientos tendrán en todos los casos carácter obligatorio, debido a que se consideran imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con nuestra actividad, como es el caso de nuestros clientes.
- 33.6 Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal de la empresa se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados serán comunicados al personal afectado. Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal no podrán ser usado con fines discriminatorios ni en perjuicio del mismo. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud del personal, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. La Empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados exclusivamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

## CAPÍTULO VIII – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### Art. 34 – Suspensión del contrato de trabajo.

34.1 El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas previstas legalmente, exonerando a ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a la reincorporación al puesto reservado, y ello en los supuestos y de conformidad con los términos previstos legalmente.

34.2 Además de las previstas en los apartados 23.8 y 23.10 contempladas en el artículo 23 del presente convenio colectivo, también son causas de suspensión de la relación laboral, entre otras, la incapacidad temporal, el ejercicio de cargo público representativo, la suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias y la privación de libertad del empleado o de la empleada mientras no exista sentencia condenatoria; y ello conforme a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

34.3 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 maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la empleada de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

34.4 En el supuesto en que la empleada se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, la jueza o el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Excepcionalmente, y como medida cautelar, se podrá conceder la referida ampliación a petición expresa de la empleada.

### Art. 35 – Excedencias.

35.1 Como consecuencia de la homogeneización de las condiciones de trabajo de todos los empleados y empleadas al servicio de la Empresa, para el régimen de las excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral y en el presente Convenio Colectivo, además de las que se desarrollan a continuación, la excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia de género.

35.2 Excedencia Forzosa. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o designación sindical de ámbito insular o superior, en los términos del artículo 46.1 del R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo de la misma o norma legal que lo sustituya, o designación sindical de ámbito insular o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento. La persona en excedencia forzosa tendrá derecho a la reserva de puesto, de no extinguirse la relación laboral que mantenía, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público o designación sindical que motivó la excedencia.

35.3 Excedencia Voluntaria por interés particular. El personal con un año de servicio efectivo al servicio directo de la Empresa podrá solicitar, con una antelación mínima de dos meses, excedencia voluntaria por interés particular por el plazo mínimo de doce meses y máximo de siete años. Esta situación de excedencia no dará derecho a conservación de plaza ni puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia. En el supuesto de personal temporal la excedencia no podrá exceder del término de su contrato, y en el caso de interinidad por vacante, de la cobertura pública reglamentaria de la plaza. Transcurridos como mínimo doce meses, este personal podrá solicitar su reingreso, que quedará, en todo caso, condicionado a la existencia de vacante.



El reingreso se solicitará con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El trabajador tendrá derecho, en la fecha que se disponga por la Empresa dentro del plazo máximo de dos meses a partir de su solicitud y transcurrido el plazo mínimo a que se refiere el apartado anterior, al reingreso si existiese un puesto vacante de igual o similar clase perteneciente al mismo grupo profesional.

En el caso de vacante de clase similar, la persona trabajadora fija en plantilla, siempre que ostente la titulación y/o formación adecuadas y demás requisitos de desempeño, podrá optar entre ocupar provisionalmente dicha vacante, procediendo la reincorporación a un puesto de su clase y grupo profesional si posteriormente se produjese una vacante, o bien permanecer en la situación de excedencia voluntaria hasta el máximo previsto legalmente con derecho preferente de reingreso en la primera vacante de igual clase y grupo que se produzca.

La persona trabajadora perderá su derecho preferente al reingreso, cuando transcurra el plazo máximo de la situación de excedencia voluntaria sin haber solicitado su reincorporación, o bien cuando una vez dispuesta dicha reincorporación, no la haga efectiva.

Para solicitar un nuevo período de excedencia voluntaria será necesario haber cumplido un período de trabajo efectivo de cuatro años,

En el supuesto de solicitarse el reingreso por varios trabajadores se seguirán los siguientes criterios por este orden de prelación:

- 1º) Fecha de solicitud.
- 2º) Mayor antigüedad.

35.4 Excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija. El personal fijo tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la fecha de la resolución judicial o administrativa.

35.5 Excedencia para atender al cuidado de un familiar. El personal fijo tendrá derecho a un período de excedencia duración no superior a tres años, para atender al cuidado de una persona de la familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- Normas comunes para los puntos 35.4 y 35.5 anteriores.

Estas excedencias, cuyos períodos de duración podrán disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo Departamento generasen este derecho por el mismo causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento y necesidades del servicio.

Cuando un nuevo causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a los anteriores puntos 35.4 y 35.5 de este artículo, será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a las acciones formativas del Plan de Formación de la Empresa, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto; y a partir del segundo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalentes y similar clase y nivel retributivo. 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 (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) 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.

En su caso, si al momento de iniciarse esta situación de excedencia no se hubiera superado el período de prueba pactado, la reincorporación posterior quedará sometida a la superación del período de prueba restante.

#### **Art. 36 - Jubilación**

- 36.1 Conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación, el contrato de trabajo se extinguirá por el acceso del trabajador a la situación de jubilación total en cualquiera de sus modalidades; ya sea al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, o bien de forma anticipada
- 36.2 En uso de su derecho de acceso a la pensión de jubilación, y previos los trámites oportunos ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social competente para el reconocimiento del derecho a las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por jubilación, el trabajador comunicará a la empresa, por escrito y con la debida antelación, su voluntad de cese definitivo.

#### **Art. 37 - Jubilación parcial y anticipada**

- 37.1 Para la jubilación parcial o anticipada se estará a lo que disponga la legislación aplicable sobre la materia, cursando para ello la solicitud correspondiente la persona trabajadora que cumpla con los requisitos legales al efecto y conformado por la Seguridad Social. La empresa podrá conceder dicha jubilación parcial o anticipada atendiendo en todo caso a las necesidades organizativas, de planificación y presupuestarias formalizando en su caso el contrato de relevo.
- 37.2 Podrán valorarse por la Empresa solicitudes individuales del personal y alcanzar acuerdos expresos en orden a la novación del contrato de trabajo a tiempo completo, en otro a tiempo parcial, por acceso a la jubilación anticipada y parcial, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos legalmente, y atendiendo, en todo caso, a las necesidades organizativas y de planificación de los medios personales de la empresa, así como a las disponibilidades presupuestarias.
- 37.3 Se podrá fomentar la jubilación anticipada y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años, o aquella edad prevista en las normas reguladoras de la Seguridad Social aplicable o en otros instrumentos de racionalización de Recursos Humanos, aprobando asimismo, a tal efecto, programas específicos de actuaciones que establezcan incentivos vinculados al tiempo de servicios prestados y otros requisitos, que, fomentando el cese, permita suprimir, no dotar y reestructurar plantillas, todo ello siempre dentro del marco presupuestario, de tal manera que su puesta en marcha no implique para la empresa incremento del gasto y permita una mejor racionalización y reordenación de los Recursos Humanos.

### **CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Art. 38 - Deberes del personal. Código de conducta. Incompatibilidades**

El personal deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberá actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código

de Conducta de los empleados y empleadas públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos 52 al 54 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los principios y reglas referidos en el presente artículo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de la plantilla de Metropolitano de Tenerife S.A.

Al personal afectado por este Convenio Colectivo le serán de aplicación las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio directo de las Administraciones Públicas previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en su normativa de desarrollo, debiendo cumplir los requisitos, condiciones y procedimientos en ella previstos.

A tal efecto, en el caso de ocupar una segunda actividad privada se reducirá el Complemento de Puesto de Trabajo durante un mínimo de 6 meses de conformidad con los siguientes porcentajes:

- Directivos y Responsable de Informática e Ingeniería de Sistemas o cualquier otro puesto de nivel retributivo similar que se pueda ocupar: el 100% del Complemento de Puesto de Trabajo.
- Titulados Universitarios y Responsables o cualquier otro puesto de nivel retributivo similar que se pueda ocupar: el 50% del Complemento de Puesto de Trabajo.
- Resto de categorías o cualquier otro puesto de nivel retributivo similar que se pueda ocupar: el 30% del Complemento de Puesto de Trabajo.

#### **Art. 39 - Régimen y Responsabilidad Disciplinaria.**

- 39.1 El personal podrá ser sancionado por la empresa, como consecuencia de incumplimientos o infracciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Capítulo y en la legislación aplicable.
- 39.2 La relación y graduación de las faltas del artículo 41 de este convenio colectivo es meramente enunciativa. La Empresa procederá a la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la empresa del resultado lesivo y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, todo ello sin perjuicio de su revisión en vía judicial.
- 39.3 No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber.
- 39.4 Los trabajadores que indujeren a otro u otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
- 39.5 Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la empresa y/o la ciudadanía.

#### **Art. 40 - Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

- 40.1 La Empresa corregirá disciplinariamente las infracciones cometidas por el personal en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
- 40.2 La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.

- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

40.3 Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe, si procede, la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción correspondiente.

#### **Art. 41 - Faltas disciplinarias.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán la trascendencia del daño o reincidencia.

A) Serán consideradas *faltas leves* las siguientes:

1. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
2. No entregar los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de tres días, o plazo legal que se establezca, a partir de la fecha de los mismos.
3. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
4. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos, por causa imputable al trabajador.
7. La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecidos al efecto o su utilización inadecuada.
8. La incorrección con el público y/o compañeros/as de trabajo.

B) Serán consideradas *faltas graves* las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros/as.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público y/o compañeros/as en el ejercicio de sus funciones.

4. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención y seguridad y salud establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del personal, de otros trabajadores o de terceras personas.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo.
8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo; y en concreto simular la presencia de otro trabajador.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. La negligencia imputable al trabajador que pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.
12. El abuso de autoridad por parte de quienes ocupen puestos superiores en el desempeño de sus funciones.
13. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres de la empresa.
14. La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes de forma ocasional en horario de trabajo.
15. La negativa injustificada a la realización de los reconocimientos médicos que procedan legalmente
16. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

C) Serán consideradas *faltas muy graves* además de las señaladas en el artículo 54 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causen perjuicio grave.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más días al mes, o durante veinte días al trimestre.
5. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

6. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
7. La agresión física, los malos tratos de palabra u obra, las ofensas y conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas, acosantes o denigrantes y cualquier otra conducta susceptible de ser considerada como violencia en el trabajo, a cualquier trabajador, así como a la ciudadanía en general.
8. El hurto y el robo, tanto al resto del personal como a la Empresa o a cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.
9. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
10. La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes de forma habitual en el trabajo.
11. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros/as de trabajo. Así mismo no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
12. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
13. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
15. El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia de la Empresa, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la que se preste con medios de la Empresa de uno de estos servicios para sí o para terceras personas.
16. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
17. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una persona que ocupe un puesto superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
18. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
19. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, decretados por la autoridad competente.
20. El acoso laboral.
21. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Art. 42 – Sanciones.**

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

➤ Por faltas leves.

Apercibimiento, suspensión de empleo y sueldo desde uno a cuatro días

➤ Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a un mes, penalización a efectos de promoción interna por un plazo no inferior a dos años.

➤ Por faltas muy graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día hasta cuatro meses.
- b) Penalización a efectos de promoción interna por un plazo no inferior a cuatro años.
- c) Despido disciplinario.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

**Art. 43 – Procedimiento disciplinario.**

43.1 El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.

43.2 En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, correspondiendo al órgano competente la designación de la persona instructora; no pudiendo ser designada quién posea la condición de representante sindical del personal, ni quienes ostenten un cargo electo en el seno de las Organizaciones Sindicales.

43.3 Se atenderá al siguiente procedimiento.

- a) Las sanciones por faltas leves no requerirán la incoación de expediente disciplinario, procediendo, con carácter previo, trámite de alegaciones en garantía del personal afectado. De la resolución de sanción se dará traslado al afectado y a la representación legal de los trabajadores.

Dicho procedimiento finalizará con resolución de la sanción impuesta.

- b) Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente disciplinario con audiencia del Comité de Empresa, y designación de Instructor por el órgano competente en materia de personal, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al trabajador. Este tendrá obligatoriamente derecho a audiencia en el mismo y podrá acudir acompañado de letrado o representante de los trabajadores, que se limitará a asistir no pudiendo intervenir en la declaración efectuada por el citado trabajador, todo ello sin perjuicio de sus facultades de asesoramiento previo o posterior a dicho trámite de audiencia. Si procediera

la toma de declaración del afectado, el letrado que le asista o su representante sindical podrán realizar las preguntas que estime pertinentes en defensa de sus derechos.

El contenido mínimo e indispensable de un expediente de esta naturaleza será el siguiente:

- Comunicación de la iniciación del expediente disciplinario al trabajador y al Comité de Empresa.
- Tramitación del expediente con audiencia del mismo al trabajador y al Comité de Empresa.
- Comunicación del pliego de cargos a la persona trabajadora afectada.
- Comunicación del pliego de cargos al Comité de Empresa.

El expediente se iniciará mediante la remisión fehaciente a la persona expedientada del pliego de cargos, en el que deberá figurar con claridad la fecha y los hechos que se le imputan debidamente motivados.

El expediente quedará concluso con un informe-propuesta que efectuará la persona que instruye el Pliego de Cargos, una vez practicadas las pruebas propuestas.

La duración del expediente no podrá superar 45 días naturales entre la comunicación fehaciente del Pliego de Cargos y la imposición de la sanción.

- c) La comunicación de la apertura del Pliego de Cargos a la persona trabajadora no podrá superar los siete días hábiles, desde que el instructor nombrado al efecto tenga conocimiento de la comisión de los hechos. Asimismo, la iniciación del expediente sancionador será comunicado al Comité de Empresa y a su representante sindical, que actuará con el debido sigilo respecto de su contenido.

Comunicado dicho pliego, la persona afectada, así como el Comité de Empresa dispondrá de diez días hábiles para realizar cuantas alegaciones estime oportunas, así como para proponer los medios de prueba que considere pertinentes en su descargo.

- d) Se podrán adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.
- e) La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez o la jueza que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.
- f) El trabajador en suspensión provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por descendiente a su cargo.
- g) Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal laboral deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Empresa deberá restituir a la persona suspendida provisionalmente la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.
- h) El tiempo de permanencia en suspensión provisional se descontará para el cumplimiento de la suspensión firme.
- i) Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.



- j) Cuando se incoe un expediente disciplinario a un empleado que ostente la condición de Delegado sindical, miembro del Comité de Empresa o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente sección sindical, Comité de Empresa o central sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento. Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese de la persona inculpada. También deberá efectuarse si la persona inculpada estuviese en una candidatura durante el período electoral.
- k) En todo caso, el plazo de caducidad de los procedimientos disciplinarios será de doce meses, sin perjuicio de la posibilidad de incoación de un nuevo procedimiento disciplinario en los supuestos en que no hubiese prescrito la falta. Asimismo, se producirá la caducidad si el expediente permaneciese paralizado durante más de seis meses por inactividad de la Empresa siempre que ésta no sea imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

#### **Art. 44 - Prescripción de faltas y sanciones.**

- 44.1 La facultad de la empresa para sancionar las faltas cometidas por los trabajadores prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La incoación del expediente disciplinario interrumpe la prescripción durante el tiempo que tarde el expediente disciplinario, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 43.3.b).

- 44.2 Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 2 años, las impuestas por faltas graves al año y las impuestas por faltas leves a los 6 meses.
- 44.3 El plazo de prescripción para el cumplimiento de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### **Art. 45 - Inscripción y cancelación de faltas y sanciones.**

- 45.1 Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se incluirán en el expediente personal del trabajador.
- 45.2 Las cancelaciones se producirán de la siguiente forma.
- a) Las faltas leves, a los seis meses del cumplimiento de la sanción.
  - b) Las faltas graves, a los dos años del cumplimiento de la sanción.
  - c) Las faltas muy graves, a los tres años del cumplimiento de la sanción.

#### **Art. 46 - Protección del personal laboral.**

- 46.1 Los trabajadores de Metropolitano de Tenerife S.A. tendrán derecho a la apertura de expediente disciplinario en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa.
- 46.2 El trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de su representación sindical, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. A tal efecto, se establecen en el Capítulo dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales del presente Convenio Colectivo el desarrollo de actuaciones específicas de prevención y actuación frente a este tipo de situaciones.

- 46.3 La Empresa, a través del órgano competente, abrirá la oportuna investigación y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.
- 46.4 Si con ocasión del servicio profesional como personal de la Empresa se derivasen imputaciones de responsabilidad a dicho personal, la Empresa prestará asistencia letrada al personal afectado que expresamente la solicite en todas las instancias que fuese necesario, salvo en los supuestos de existencia de conflicto de intereses entre el personal afectado y la Empresa en el asunto para el que se solicita la asistencia letrada.

**Art. 47 - Régimen disciplinario y plan de atención a las drogodependencias.**

- 47.1 Ante falta/s derivada/s de acciones u omisiones relacionadas con problemas de drogodependencia, y en atención a la trascendencia de la/s misma/s, la Empresa podrá no incoar, en su caso, el correspondiente expediente disciplinario, cuando el trabajador voluntariamente se acoja a un programa oficial de atención a la drogodependencia. En dicho supuesto se interrumpirán los plazos de prescripción de la falta o faltas cometidas.
- 47.2 En el supuesto de que se haya procedido a la incoación del expediente disciplinario, y durante el trámite de audiencia o con anterioridad al mismo personal laboral inculpado solicitara acogerse al Programa de Atención a la Drogodependencia, podrá valorarse que quede en suspenso la tramitación del referido expediente, en tanto inicie efectivamente el tratamiento que en aplicación del mismo se le haya aconsejado. Quedando en suspenso, asimismo, el plazo de caducidad del referido expediente, e interrumpido el plazo de prescripción establecido a efectos de la imposición de sanciones.
- 47.3 En los casos anteriores, de abandonarse el tratamiento anteriormente referido, comenzará nuevamente a computar el plazo de prescripción interrumpido y el plazo de caducidad suspendido.
- 47.4 Este beneficio no podrá ser objeto de aplicación ante nueva/s falta/s cuando impliquen la aplicación de las mismas o similares medidas en ejecución del Programa.

**Art. 48 - Suspensión del carnet de conducir.**

- 48.1 Al trabajador que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, se le retire el permiso de conducir por la autoridad gubernativa o judicial por un periodo inferior a seis meses y por tanto no pueda seguir ejerciendo su labor profesional en el puesto que la empresa le tenía asignado, serán ubicados durante este tiempo en otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional y percibiendo el mismo salario.

Este beneficio sólo podrá ser disfrutado siempre la antigüedad del trabajador sea al menos de un (1) año y que haya transcurrido al menos tres (3) años desde que haya disfrutado igual beneficio.

- 48.2 Quedan excluidos de este supuesto los casos de privación del permiso de conducción motivados por el consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas, exceso de velocidad y otras circunstancias contrarias a la ley cometida de forma voluntaria o dolosa.

**Art. 49 - Multas de tráfico.**

- 49.1 Serán responsabilidad de la empresa las multas y sanciones motivadas por carecer los vehículos de su propiedad de las autorizaciones previstas en las leyes de tráfico y por autorizar la conducción de vehículos que incumplan las condiciones técnicas que garantizan la seguridad vial.
- 49.2 Las multas impuestas por la autoridad municipal, gubernativa o judicial al personal durante el desarrollo de su labor profesional y con vehículos de la empresa por infracción de las disposiciones del código de circulación, serán abonadas al cien (100) % por la empresa, si es por indicación de la empresa, y 50% si es por equivocación de la

persona trabajadora, salvo reincidencia en un periodo no superior al año, que en este caso serán abonadas en su totalidad por el trabajador.

- 49.3 Cuando las autoridades requieran de la empresa información relativa al trabajador denunciado, ésta remitirá comunicación de tal requerimiento al trabajador afectado en el plazo de veinticuatro horas.
- 49.4 La empresa, previa petición del trabajador, se compromete a realizar los recursos en vía administrativa que procedan, ante la sanción y multa que se les impongan a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones.
- 49.5 Si las sanciones fueran confirmadas en la vía administrativa y la empresa no considerase viable proseguir en recurso contencioso administrativo en nombre del trabajador, éste podrá decidir que se siga tal recurso. Si tras ese recurso, la sentencia o resolución administrativa que resultara fuese confirmatoria de la sanción impuesta en vía administrativa, el trabajador abonará el cien (100) % de la multa y las costas que se hubieran generado.
- 49.6 La empresa se hará cargo de todos los gastos ocasionados en la defensa jurídica de sus trabajadores, cuando la necesiten siempre como consecuencia del desempeño de sus obligaciones laborales.
- 49.7 Quedan excluidos de este supuesto los casos motivados por el consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas, exceso de velocidad y otras circunstancias contrarias a la ley cometida de forma voluntaria o dolosa.

En el supuesto de que, una vez asumido los referidos gastos de defensa jurídica de sus trabajadores, se declare posteriormente mediante resolución administrativa o judicial firme, por tratarse de una situación compleja, la existencia de un desempeño por parte del trabajador de sus obligaciones laborales de carácter doloso o negligente grave, éste deberá integrar todos los gastos que deriven de la defensa concedida.

## **CAPÍTULO X – REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DERECHOS SINDICALES**

### **Art. 50 – Capacidad y competencias del Comité de Empresa y sigilo profesional de la representación de los trabajadores.**

- 50.1 Se reconoce al Comité de Empresa, como órgano representativo unitario y colegiado del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la Empresa, capacidad para la defensa de sus intereses en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus integrantes.
- 50.2 El Comité de Empresa con la representación proporcional que tengan en dicho órgano unitario, tendrán los derechos que se le reconozcan legalmente, entre los que se contempla el derecho a la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

Así mismo, los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa, tendrán las garantías y derechos establecidos legalmente, siempre que su centro de trabajo alcance los 250 trabajadores conforme con lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

- 50.3 Los integrantes del Comité de Empresa y éste como órgano colegiado en su conjunto, así como los Delegados Sindicales, sin perjuicio de la utilización de la información que reciban de la Empresa en el estricto ámbito de sus funciones y con respecto a la protección normativa de datos personales, observarán además el debido sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de información y/o documentación facilitada por la Empresa podrá ser utilizada fuera del estricto ámbito representativo, ni para distintos fines de los que motivaron su entrega, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o cesar en sus funciones representativas.

- 50.4 El Comité de Empresa tendrá, como órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral, las competencias que le sean atribuidas por la normativa vigente en cada momento, entre otras, las siguientes:
- a) Recibir información sobre la situación del personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, a solicitud expresa.
  - b) Recibir información sobre la celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por el personal laboral contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
  - c) Recibir información al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
  - d) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el apartado 4 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
  - e) Emitir informe, con carácter previo, en el plazo máximo de 15 días contados a partir del siguiente al de la recepción de su petición, sin perjuicio de que por ambas partes se acuerde un plazo distinto, sobre las siguientes cuestiones:
    1. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
    2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
    3. Planes de formación profesional de la Empresa.
    4. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
    5. Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
    6. Estudio de tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 50.5 Ser informado de todas las sanciones impuestas en los supuestos de faltas muy graves. Asimismo, cuando el personal afectado lo autorice expresamente y así lo comunique a la Dirección de Recursos Humanos, se informará al Comité de Empresa de la sanción impuesta por falta leve o grave.
- 50.6 Recibir información estadística anual de los procedimientos disciplinarios tramitados en la Empresa.
- 50.7 Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Periódicamente, y como mínimo anualmente, se informará sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- 50.8 Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- 50.9 Designar a las personas que han de representar al Comité de Empresa en aquellas comisiones que se constituyan.
- 50.10 La negociación colectiva, tanto de convenio colectivo como de revisión salarial, en la que el Comité de Empresa ostentará la representación de los trabajadores en la comisión negociadora.
- 50.11 Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos y acuerdos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- 50.12 Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas al respecto por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 50.13 Ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 50.14 Colaborar con la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 50.15 Informar a las personas a quienes representan de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- 50.16 Colaborar con la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- 50.17 Obtener información de cotización a la Seguridad Social y de los Presupuestos de la Empresa.
- 50.18 Participación en las acciones, planes y demás compromisos que se adopten por la Empresa en materia de responsabilidad social empresarial, en la forma que se establezca.
- 50.19 Las previstas específicamente en otros artículos del presente Convenio Colectivo, conforme la normativa vigente en cada momento.
- 50.20 Podrán solicitar, con carácter previo, al Cabildo Insular de Tenerife el sentido del informe que habilite para la ejecución del despido por causas disciplinarias u objetivas por la empresa.

**Art. 51 - Garantías para el ejercicio de la actividad y funciones de representación.**

La representación de los trabajadores tendrá las garantías recogidas en la normativa vigente, recogiendo al momento actual la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), las siguientes:

- 51.1 Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa.
- 51.2 Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 51.3 No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador o de la trabajadora en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá sufrir discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- 51.4 Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- 51.5 Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas de trabajo efectivo previsto en las normas de aplicación, para cada una de las personas que integran el Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.
- 51.6 El acceso y libre circulación por las dependencias, sin que se entorpezca el normal funcionamiento, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

**Art. 52 - Crédito de horas sindicales.**

- 52.1 Las horas de dispensa de trabajo por actividades representativas, para las personas que integran el Comité de Empresa se ajustará según el ámbito de representatividad, en los términos previstos en la normativa aplicable vigente en cada momento.
- 52.2 La asistencia a Mesas de Negociación y sus Comisiones Técnicas, Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio Colectivo, Comisión de Productividad, Comisión de Turnos, Comisión de Igualdad, y Comité de Seguridad y Salud, se considerará tiempo de trabajo, al igual que el tiempo dedicado a la formación en prevención de aquellos que sean nombrados Delegados de Prevención, cuya impartición resulte obligatoria para la Empresa, y demás supuestos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la representación del personal.
- 52.3 Todo lo anterior sin perjuicio de los acuerdos que, exclusivamente en los ámbitos de las Mesas de Negociación, puedan establecerse, en lo sucesivo, en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de la representación sindical a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

**Art. 53 - Regulación del uso y comunicación de horas sindicales.**

- 53.1 Los representantes de los trabajadores comunicarán a RR.HH. con copia al Responsable del Departamento la utilización del crédito horario por actividad representativa, con carácter general con dos días de antelación y en todo caso, el día anterior al de su uso y antes de las 12:00 horas.
- 53.2 En caso de circunstancia urgente sobrevenida, los representantes de los trabajadores podrán comunicar a la mayor brevedad posible, la utilización del crédito horario por actividad representativa más allá de las 12:00 horas del día anterior al de su uso. El representante comunicará telefónicamente al Director de RR.HH. y al director del Departamento y en ausencia de alguno de éstos al Puesto Central de Control (PCC), la utilización de crédito horario por actividad representativa. Ello sin perjuicio de su formalización posterior.

**Art. 54 - Regulación de las acumulaciones y cesiones del crédito de horas sindicales.**

- 54.1 Los representantes de los trabajadores podrán acumular el crédito horario sindical, que les corresponda por cada persona, para su utilización, con los requisitos y procedimiento establecidos, sin rebasar el máximo total correspondiente por cada año.
- 54.2 En ningún caso podrá rebasarse la suma del crédito correspondiente a cada representante de los incluidos en la acumulación; todo ello sin perjuicio de la necesaria comunicación para la utilización de las horas, siempre conforme al procedimiento y plazo establecido en el artículo anterior.

- 54.3 Las cesiones de crédito de horario sindical entre miembros integrantes del Comité de Empresa deben tramitarse ante el Departamento de Recursos Humanos, con carácter previo a la comunicación de utilización del crédito sindical cedido.
- 54.4 Una vez cedidas las horas o acumuladas con designación de la persona cesionaria, éstas serán de uso individual exclusivo del representante, procediendo, en caso de sustitución de la representación de los trabajadores, para el nuevo representante, inicialmente, sólo el uso de aquellas horas que, asignadas individualmente, no hayan sido utilizadas por el sustituido en el período de referencia, sin rebasar el límite de la bolsa de horas en el supuesto de acumulación.

**Art. 55 - Regulación de los medios materiales para el funcionamiento del Comité de Empresa.**

- 55.1 La Empresa facilitará el uso de un local adecuado para ejercer su actividad representativa, así como mobiliario y material de oficina acorde a las necesidades reales.
- 55.2 Asimismo, se facilitará el uso de tablón de anuncios al Comité de Empresa y a los sindicatos, y el acceso directo a los soportes electrónicos que se establezcan a tal efecto por la Empresa para las comunicaciones sindicales.

**Art. 56 - Derecho de reunión y asambleas de los trabajadores.**

- 56.1 El lugar de reunión podrá ser en el centro de trabajo.
- 56.2 Quienes convoquen las asambleas velarán por el normal desarrollo de la asamblea, que se respete el orden del día comunicado y que no asistan otras personas distintas al personal laboral de la Empresa o que, en caso de ser ajenas, su asistencia haya sido previamente comunicada a la Dirección de Empresa.
- 56.3 Para el ejercicio del derecho de reunión y asamblea se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 57 -Cuota sindical.**

- 57.1 La Empresa descontará, de su nómina mensual a los trabajadores afiliados que lo soliciten, la cuota que cada año fije el sindicato y la ingresará en la cuenta corriente del sindicato al que pertenezca, al que remitirá mensualmente la relación nominal de cuotas transferidas.
- 57.2 El inicio del descuento de la cuota será en la nómina que corresponda, a la vista de la fecha de recepción de la solicitud del trabajador.

**CAPÍTULO XI - RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

**Art. 58 -Estructura retributiva.**

- 58.1 Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio Colectivo se determinan conforme a lo dispuesto en este Capítulo y se clasifican en básicas y complementarias.
- 58.2 Las retribuciones básicas son: salario base y el plus de antigüedad. También constituyen retribuciones básicas el e salario base y el plus de antigüedad en las pagas extraordinarias.

Las *retribuciones complementarias* pueden ser ordinarias y no ordinarias:

- a) Son *retribuciones complementarias ordinarias*: El plus de transporte, el complemento de puesto de trabajo, el complemento de calidad del servicio y la ayuda por hijo con discapacidad.

- b) Son retribuciones *complementarias no ordinarias*, variables y vinculadas en todo caso al desempeño efectivo del puesto, los complementos variables de: plus de nocturnidad; la paga de productividad y las horas extraordinarias.

#### **Art. 59 - Salario base**

- 59.1 Se fija el salario base (Anexo II) para cada grupo profesional (Anexo I) según se contempla en el presente convenio colectivo.
- 59.2 El cálculo de una hora normal será el resultado de la suma del salario base anual (14 pagas), complemento del puesto de trabajo anual (14 pagas), complemento de transporte anual (12 pagas) y la ayuda por hijo con discapacidad (14 pagas), correspondiente a ese grupo profesional dividido entre el número de horas anuales según convenio colectivo o legalmente establecida.
- 59.3 El día de trabajo será el resultado del cálculo de la suma del importe del salario base mensual, el complemento puesto de trabajo mensual, el plus de transporte mensual y la ayuda por hijo con discapacidad, todo ello dividido por 30 días.

#### **Art. 60 - Plus de antigüedad.**

- 60.1 El personal percibirá unos aumentos periódicos conforme a sus años de servicio en la empresa y a partir del mes siguiente a aquel en que efectivamente se cumpla de acuerdo a los siguientes porcentajes. Se fija un plus de antigüedad que se calcula aplicando los siguientes porcentajes al salario base de todas las pagas a percibir incluyendo la dos (2) extraordinarias:

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| • 2 años de antigüedad  | 2%  |
| • 5 años de antigüedad  | 5%  |
| • 10 años de antigüedad | 10% |
| • 15 años de antigüedad | 15% |
| • 20 años de antigüedad | 20% |
| • 25 años de antigüedad | 25% |

- 60.2 El abono de este concepto se recibirá en las doce (12) mensualidades, así como en las dos (2) pagas extraordinarias.

#### **Art. 61 - Plus de transporte.**

Todos los trabajadores percibirán la cantidad de 106,51 € (a partir de 2020) en concepto de transporte que se abonará en doce (12) mensualidades. En el año 2019 es de 104,16 € en el primer semestre y 104,42 € en el segundo semestre.

#### **Art. 62 - Complemento de puesto de trabajo.**

Cada trabajador en función del puesto de trabajo que desempeña en la empresa, percibirá un complemento que se sumará al resto de conceptos salariales de acuerdo a la tabla que se contempla en el Anexo III del presente convenio colectivo. Este complemento se asemeja al Complemento Específico a efectos de la compatibilidad.

#### **Art. 63 - Plus de nocturnidad.**

- 63.1 Se abonará un plus de nocturnidad a aquel trabajador que realice su actividad entre las 22:00 y las 6:00 horas independientemente de la duración.



- 63.2 El importe de dicho plus horario será el resultado del cálculo del veinticinco por ciento (25%) del valor de una hora normal, según la retribución correspondiente a cada grupo profesional.
- 63.3 Para el trabajador nocturno (art. 36.1 del ET) este plus será el resultado del cálculo del treinta y cinco por ciento (35%) del valor de una hora normal, según la retribución correspondiente a cada grupo profesional.
- 63.4 La fracción de hora con este plus será por cuartos de hora, redondeando por exceso toda fracción que supere los quince minutos al cuarto siguiente.

#### **Art. 64 - Horas extraordinarias.**

- 64.1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada en este convenio colectivo, siempre que su realización:
- Haya sido previamente solicitada y autorizada expresamente por la empresa.
  - Por necesidad en imprevistos.
- 64.2 La aceptación será voluntaria por parte del trabajador salvo en los supuestos de realización obligatoria previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.
- 64.3 Las partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias circunstanciales, pues comparten el objetivo de tender a su supresión. El número de horas extraordinarias no podrá superar las ochenta (80) horas al año por trabajador.
- 64.4 El número máximo de horas extraordinarias que pueden realizar los trabajadores con jornada de cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.
- 64.5 A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de fuerza mayor y de realización obligatoria, las que se deriven de la situación expuesta a continuación:
- Para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores), motivadas por las siguientes causas:
    - Descarrilamientos.
    - Inundaciones.
    - Rotura de catenaria.
    - Rotura de carril.
    - Atropello.
- 64.6 Se prohíbe su realización al trabajador nocturno, salvo en los supuestos de jornadas especiales ampliadas reglamentariamente o cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores).
- 64.7 Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre una hora normal para las horas extras diurnas en días laborables (lunes a sábado), del cincuenta por ciento (50%) para las realizadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana o diurnas en domingos y festivos; el cien por cien (100%) del valor de una hora ordinaria de trabajo para las realizadas por causas de fuerza mayor.

| Tipo de Hora Extraordinaria | Horario | En días de lunes a sábados, Porcentaje de | En día domingo, festivos y nocturnos. Porcentaje de |
|-----------------------------|---------|---|---|
|-----------------------------|---------|---|---|

|                          |                 | incremento sobre la hora normal | incremento sobre la hora normal |
|--------------------------|-----------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Estructurales / normales | Diurno          | 25%                             | 50%                             |
|                          | Nocturno        | 50%                             | 50%                             |
| De fuerza mayor          | Diurno/nocturno | 100%                            | 100%                            |

64.8 La fracción de hora extra será por cuartos de hora, redondeando por exceso toda fracción que supere los quince (15) minutos al cuarto siguiente.

64.9 Mediante acuerdo entre trabajador/empresa, el trabajador podrá optar por la devolución de horas extraordinarias en tiempo de descanso. Para realizar el cálculo del tiempo a compensar, se tomará como referencia la siguiente tabla.

| Valoración de la hora extra realizada a efectos de su compensación en tiempo de descanso es la siguiente: | Horario         | En días de lunes a sábados, tiempo de compensación sobre la hora normal | En día domingo, festivos y nocturnos. Tiempo de compensación sobre la hora normal |
|---|-----------------|---|---|
| Estructurales / normales  | Diurno          | 1:30 horas  | 2 horas   |
|   | Nocturno        | 2 horas   | 2 horas   |
| De fuerza mayor   | Diurno/nocturno | 2:30 horas  | 2:30 horas  |

64.10 Para el personal que desarrolla su labor en departamentos donde no sea de aplicación el sistema de turnos, el trabajo en sábados, domingos y festivos tendrán la consideración de horas extraordinarias y se llevará a cabo siempre por necesidades de la empresa.

64.11 Tendrán la consideración de festivos locales los designados para el municipio de Santa Cruz de Tenerife.

64.12 El día 24 de diciembre la última salida de los terminales para un recorrido completo será a las 20:30 horas. El inicio del recorrido desde cada uno de los terminales correspondiente a los servicios del día 25 de diciembre y 6 de enero será a las 08:00 horas y la frecuencia propia de un festivo, para el día 01 de enero será también de las 08:00 horas después de haberse prestado el servicio nocturno el día 31 de diciembre.

#### **Art. 65 - Plus de Servicios Especiales.**

65.1 Para el personal que desarrolla su labor en departamentos con un sistema de turnos se generará el Plus de Servicios Especiales. Este plus se pagará por horas en las franjas horarias y días señalados en este artículo.

65.2 Los servicios especiales serán los siguientes: Navidad, Carnaval, Plenilunio, Noche en Blanco, Fiestas del Cristo, primeros domingos de cada mes, fines de semana de diciembre y aquellos otros servicios fuera de los ordinarios, se abonarán acorde con el cuadro de pagos del que se contempla en el Anexo V del presente convenio colectivo.

Siempre que se modifique la oferta de servicios especiales recogidos anteriormente o se generen nuevos, se negociarán las franjas horarias, antes de su implantación, en la Comisión Paritaria.

65.3 Los Servicios Voluntarios en Servicios Especiales de Conducción, Fiscalización y Ventas, Mantenimiento y Regulación, se abonará un complemento por servicio descubierto a razón de las horas realizadas como horas

extraordinarias festivas, excepto los servicios especiales de Carnaval y Navidad que se abonarán según el **artículo 65** apartados 4 y 6 del presente Convenio Colectivo.

65.4 La hora de los servicios especiales de Carnaval para Conducción, Fiscalización y Ventas, Mantenimiento y Regulación se calcularán de la siguiente manera:

➤ El importe de una hora extra nocturna/ festiva, que coincida con los horarios de las franjas horarias establecidas, se multiplica por 7,5 horas, se le suma el valor del Día de Trabajo, según grupo profesional del trabajador, y el resultado se divide entre 7,5.

$$\text{Hora de trabajo de Carnaval} = \frac{(\text{Hora extra nocturna/ festiva} * 7,5 \text{ horas}) + \text{Día de trabajo} *}{7,5} = \text{€}$$

65.5 La tabla de días y franjas horarias para los servicios especiales de Carnaval son los siguientes:

| DÍA DE CARNAVAL    | FRANJA HORARIA                |
|--------------------|-------------------------------|
| Viernes Cabalgata  | 16:00 - 24:00                 |
| Primer Sábado      | 00:00 - 08:00 / 16:00 - 24:00 |
| Primer Domingo     | 00:00 - 08:00 / 12:00 - 25:00 |
| Lunes de Carnaval  | 16:00 - 24:00                 |
| Martes de Carnaval | 00:00 - 08:00 / 12:00 - 25:00 |
| Viernes Piñata     | 16:00 - 24:00                 |
| Sábado Piñata      | 00:00 - 08:00 / 12:00 - 24:00 |
| Domingo Piñata     | 00:00 - 08:00 / 16:00 -25:00  |

| DÍA DE CARNAVAL<br>Personal de Mantenimiento | FRANJA HORARIA |
|--|----------------|
| Viernes Cabalgata                            | 16:00 - 24:00  |
| Primer Sábado                                | 00:00 - 24:00  |
| Primer Domingo                               | 00:00 - 24:00  |
| Lunes de Carnaval                            | 16:00 - 24:00  |
| Martes de Carnaval                           | 00:00 - 24:00  |
| Viernes Piñata                               | 16:00 - 24:00  |
| Sábado Piñata                                | 00:00 - 24:00  |
| Domingo Piñata                               | 00:00 - 24:00  |

65.6 Servicios Especiales de Navidad:

- La hora de los servicios especiales de Navidad para Conducción, Fiscalización y Ventas, Mantenimiento y Regulación comprenderán los servicios de los días 25 y 31 de diciembre y los días 1, 5 y 6 de enero, se calculará de la siguiente manera:
- El importe de una hora extra nocturna/ festiva, que coincida con los horarios de las franjas horarias establecidas, se multiplica por 7,5 horas, se le suma el valor del Día de Trabajo, según grupo profesional, y el resultado se divide entre 7,5.

$$\text{Hora de trabajo de Navidad} = \frac{(\text{Hora extra nocturna/ festiva} * 7,5 \text{ horas}) + \text{Día de trabajo}}{7,5} = \text{€}$$

65.7 La tabla de días y franjas horarias para los servicios especiales de Navidad son los siguientes:

| DÍAS DE NAVIDAD | FRANJA HORARIA                                    |
|-----------------|---|
| 25 DE DICIEMBRE | Todo el día (00:00 hasta hora de fin de servicio) |
| 31 DE DICIEMBRE | 16:00 – 24:00                                     |
| 01 DE ENERO     | Todo el día (00:00 hasta hora de fin de servicio) |
| 05 DE ENERO     | 14:00 – 24:00                                     |
| 06 DE ENERO     | Todo el día (00:00 hasta hora de fin de servicio) |

65.8 Los servicios especiales de los días designados como Plenilunio y Noche en Blanco para Conducción, Fiscalización y Ventas, Mantenimiento y Regulación, se abonarán a razón de las horas realizadas como horas extras normales por cada hora que el servicio a realizar coincida con los horarios de las franjas horarias establecidas, que son las siguientes:

| SERVICIO ESPECIAL | FRANJA HORARIA        |
|-------------------|-----------------------|
| PLENILUNIO        | 16:00 – 02:00 (26:00) |
| NOCHE EN BLANCO   | 16:00 – 04:30 (28:30) |

65.9 Los servicios especiales para Conducción, Fiscalización y Ventas, Mantenimiento y Regulación para: Fiestas del Cristo, Baile de Magos de Santa Cruz, Conciertos, Ven a Santa Cruz, servicios de refuerzo que comprenden el período comercial de navidad y aquellos otros que difieran del servicio ordinario que se presta, se abonarán a razón de 10€ por cada hora que el servicio a realizar coincida con los horarios de las franjas horarias establecidas, que son las siguientes:

| SERVICIO ESPECIAL     | FRANJA HORARIA        |
|-----------------------|-----------------------|
| FIESTAS DEL CRISTO    | 16:00 – 04:30 (28:30) |
| BAILE DE MAGOS DE S/C | 16:00 – 04:30 (28:30) |
| CONCIERTOS            | 16:00 – 04:30 (28:30) |
| VEN A SANTA CRUZ      | 11:00 – 18:00         |
| SÁBADOS DE NAVIDAD    | 10:00 – 23:00         |
| DOMINGOS DE NAVIDAD   | 10:00 – 23:00         |

#### **Art. 66 – Pagas extraordinarias.**

66.1 Se establecen dos (2) pagas extraordinarias anuales, la de verano y la de Navidad. Su abono será el quince (15) de junio para la primera y el quince (15) de diciembre para la segunda, si estos días coincidieran con domingo se realizará el día laborable anterior.

66.2 El importe de cada una de las pagas extraordinarias reglamentarias, será la suma del valor mensual del salario base, la antigüedad, el complemento del puesto de trabajo y la ayuda por hijo con discapacidad.

66.3 El devengo será anual y a efectos de cálculo de aquellos trabajadores que no hayan permanecido el año completo, la fecha de devengo será del dieciséis (16) de junio al quince (15) de junio del año siguiente para la paga de verano y del uno (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre para la paga de Navidad.

#### **Art. 67 – Paga de productividad.**

67.1 Se establece un incentivo a la productividad.

67.2 Las evaluaciones del desempeño de los empleados que deberán realizar todos los departamentos por un importe total del 3 % de la masa salarial bruta anual de la empresa según las Cuentas Anuales del año anterior.

Esta cantidad total anual se asignará al conjunto de los empleados y las empleadas de la Empresa, que tengan derecho al mismo, de conformidad con la asignación individual que proceda, garantizando en todo caso la distribución total.

Si tras la asignación inicial de productividad resultara sobrante, derivado de incapacidad temporal y periodos no trabajados, se procederá a su reparto de forma lineal sin distinción por nivel retributivo de puestos, ni por pertenencia a grupos profesionales, entre todo el personal de la Empresa con derecho a productividad, asignando individualmente la cantidad correspondiente en función del resultado individual de la evaluación de desempeño.

- 67.3 La Comisión de Productividad, de naturaleza paritaria e integrada por la representación de la Empresa y por la de las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, en el número y con la proporción que se prevea en la Regulación correspondiente (tres (3) por cada una de las partes), con amplias facultades en cuanto a los criterios de evaluación, distribución, asignación y devengo de este complemento, que además podrá regular pormenorizadamente este complemento y que conocerá, asimismo de las reclamaciones que se presenten, elevando propuesta para su resolución por el departamento de Recursos Humanos.
- 67.4 El complemento retributivo de productividad se asignará individualmente, y procederá el abono conforme a los resultados obtenidos en cada periodo objeto de evaluación, conforme al tiempo efectivamente trabajado por el trabajador.
- 67.5 Se requiere haber prestado servicios a la Empresa, al menos, durante un periodo de nueve meses en los doce meses anteriores a la fecha de finalización del período de evaluación de que se trate, aun cuando fuere de forma discontinua en proporción al tiempo efectivamente trabajado.
- 67.6 Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes en el período objeto de evaluación no se computarán como prestación de servicios efectivos a los efectos contemplados en la presente regulación, así como las inasistencias al trabajo no vinculadas a los supuestos contemplados a continuación

Se asimilan a la situación de prestación efectiva de servicios:

- La situación de accidente de trabajo, excepto la derivada de imprudencia del empleado por mal uso de los equipos de protección individual, la enfermedad profesional, los permisos y licencias retribuidos, vacaciones, la licencia por maternidad y paternidad y la adopción o acogimiento.
- La situación de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia, de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social, en virtud del cual se considera situación protegida el período en que, debiendo la mujer empleada cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Las situaciones asimiladas a prestación de servicios efectivos serán retribuidas a efectos de este complemento atendiendo a su duración conforme a lo siguiente:

- 1) Si en el período objeto de evaluación concurren períodos de prestación de servicios efectivos por tiempo igual o superior a dos meses con períodos asimilados, la puntuación de aquellos se hará extensiva al período de asimilación.
- 2) Si no existiera evaluación en el año correspondiente, se asignará la puntuación obtenida el período o semestre anterior.
- 3) Si no se cumplieran las premisas establecidas en alguno de los apartados anteriores, se asignará la puntuación promedio del grupo profesional correspondiente del año en cuestión.

- 67.7 En casos de cambio de puesto de trabajo durante el período objeto de evaluación se actuará siguiendo los mismos criterios señalados en los párrafos anteriores para las situaciones asimiladas a prestación de servicios efectivos, habida cuenta que para que exista evaluación deberá prestarse servicios efectivos por un mínimo de dos meses.
- 67.8 El evaluador no tendrá en cuenta para la evaluación las ausencias del puesto de trabajo por motivos sindicales. Para dichos períodos de tiempo se actuará asimismo siguiendo los criterios anteriores.
- 67.9 En los supuestos de cese definitivo como consecuencia de jubilación, incapacidad, fallecimiento o situaciones similares durante el período en cuestión, para el cálculo del complemento se atenderá al importe percibido en el ejercicio anterior, de forma proporcional a las cantidades presupuestadas en ambos ejercicios y al tiempo efectivo de servicios prestados. En caso de no haber percibido el empleado complemento de productividad en el ejercicio anterior, la cuantía correspondiente se calculará tomando como cantidad de referencia la cantidad media asignada en el ejercicio anterior a los empleados que ocupaban el mismo tipo de puesto que el empleado que cesa definitivamente.
- 67.10 El abono de esta paga se fraccionará en dos períodos, para ello se hará una evaluación de Diciembre a Mayo y otra de Junio a Noviembre, siendo las fechas de abono en la nómina de Agosto y en la nómina de Febrero respectivamente.

#### **Art. 68 - Complemento de calidad del servicio.**

- 68.1 Cada trabajador en función de su puesto de trabajo, percibirá mensualmente un complemento como garantía de la calidad y efectiva realización del servicio, todo ello de acuerdo al nivel de cumplimiento del pago por disponibilidad definido en el contrato existente entre Metropolitano de Tenerife S.A. y el Cabildo Insular. La liquidación de este complemento se hará de manera mensual, pero para su cálculo se tendrá en cuenta el resultado ya auditado del semestre anterior.
- 68.2 El nivel de cumplimiento del pago por disponibilidad se determina por una auditoría externa dos veces al año y con un resultado numérico final. Este dato se comunicará al comité de empresa para su conocimiento y será el que se tomará como referencia. El importe base a abonar como complemento corresponderá a un cumplimiento del 100% del pago por disponibilidad. En caso de que el grado de cumplimiento sea inferior, los porcentajes se reducirán proporcionalmente.
- 68.3 Se establece que este complemento sea equivalente a un 2,5% de las retribuciones básicas y complementarias ordinarias del salario mensual de cada trabajador (excepto este complemento), es decir; la suma de los conceptos de salario base mensual, complemento puesto de trabajo mensual, transporte mensual y la ayuda por hijo con discapacidad.

#### **Art. 69 - Complemento de Rotación:**

- 69.1 Para el personal que desarrolla su labor con un sistema de turnos rotativos de lunes a domingo se generará un Complemento de Rotación.
- 69.2 Se establecen los siguientes niveles retributivos.(Anexo V):
- Nivel 1: Conductores y Reguladores.
- Nivel 2: Revisores.
- 69.3 El abono de este complemento se realizará mensualmente (12 pagas).

69.4 Para el supuesto de que un nuevo personal entre en un sistema de turnos rotativos de lunes a domingo o que el personal mencionado anteriormente cambie de nivel, se regulará en la comisión paritaria.

**Art. 70 - Complemento de Formador:**

70.1 Para el personal que desarrolla su labor como formador se generará un Complemento de Formador.

70.2 Se abonará la cantidad equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor de un día de trabajo, según el grupo profesional de la persona trabajadora que se va a formar.

70.3 Este complemento se abonará por cada día que el formador desarrolle esta labor.

**Art. 71 - Complemento de Encargado de Mantenimiento:**

71.1 Para el Técnico de Material Móvil que desarrolla su labor como Encargado de Mantenimiento, se le generará un Complemento de Encargado de Mantenimiento.

71.2 La cuantía del complemento de Encargado de Mantenimiento será, para el año 2020, de 12,24 euros diarios computándose el periodo en que se desarrolle dicha labor, en el año 2019 es de 12,00 €.

**Art. 72 -Complemento de desplazamiento.**

72.1 En aquellos supuestos en los que, como consecuencia de la labor de consultoría y asesoramiento externo realizado por la Empresa a otras entidades, los trabajadores que se adscriban voluntariamente a un proyecto y deban desplazarse a territorio distinto de su lugar de residencia, nacional o extranjero, los mismos tendrán derecho a percibir un "complemento de desplazamiento" como contraprestación al incremento de gastos que supone dicho desplazamiento, y cuya cuantía se calculará en función de las condiciones económicas y sociales de la región a que deban acudir.

72.2 Este complemento deberá aprobarse en cada caso, por el Consejo de Administración de la sociedad, previo informe del Servicio con competencias en régimen jurídico de personal y sector público de Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

**Art. 73 - Dietas.**

En todo caso, para la regulación de las dietas, se estará a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del presupuesto del Cabildo de Tenerife, aplicables a los empleados en dicha materia para cada ejercicio.

**Art. 74 - Anticipo.**

74.1 El personal de la empresa, con al menos 6 meses de antigüedad, tendrá derecho a percibir en concepto de anticipo reintegrable el importe de hasta tres mensualidades de sus retribuciones ordinarias íntegras, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, cuya amortización podrá realizarse en un plazo máximo de 24 meses. Éste se hará efectivo en un plazo no superior a 5 días hábiles contando desde la solicitud del mismo, mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador.

74.2 Con respecto a aquellos trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo se conociera que van a dejar de prestar servicios en la empresa con anterioridad al plazo general de amortización, la cuantía y/o plazo de amortización estarán sujetos a que su devolución se produzca dentro del periodo en que se mantenga su

prestación de servicios. En este sentido, también se valorará su concesión y plazo de amortización para el supuesto de trabajadores y trabajadoras contratados/as con carácter temporal, limitando la cuantía y el tiempo de devolución del anticipo a la duración del contrato.

- 74.3 No se tendrá derecho al citado anticipo cuando esté pendiente la amortización de uno anterior, salvo que el número de mensualidades pendientes no sea superior a tres, en cuyo caso la Empresa detraerá del anticipo solicitado el importe pendiente de amortización del anterior, además del descuento en nómina de la primera mensualidad correspondiente al nuevo anticipo.
- 74.4 Los anticipos reintegrables, en proceso de amortización concedidos por un número de mensualidades y/o plazo de amortización inferiores a los límites máximos previstos en este artículo, podrán ser ampliados, en su caso, en cualquier momento y por una sola vez, a solicitud del empleado, hasta los límites máximos de capital y/o plazo de amortización previstos en este artículo, debiendo recalcularse el anticipo, y en su caso, las cuotas de amortización, teniéndose en cuenta que, cuando se solicite ampliación del plazo, éste se cuenta desde el inicio del anticipo inicialmente concedido.
- 74.5 El personal que cese en la prestación de servicios efectivos en la empresa por cualquier motivo y tenga pendiente de amortizar cantidad en concepto de anticipo reintegrable, dicha cantidad se le detraerá de cualquier pago a que tuviera derecho. En el caso de que aún quedara cantidad pendiente de amortizar se le requerirá al objeto de que reintegre el importe correspondiente.
- 74.6 Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable a los supuestos de licencia por maternidad, situaciones de agotamiento de la duración máxima de incapacidad temporal y las licencias sin retribución de hasta cuatro meses. En estos casos las cuotas de anticipo que se correspondan a los meses en dichas situaciones se desplazarán a partir del mes de la reincorporación a la prestación de servicios. De no existir reincorporación tras dichas situaciones se requerirá al interesado las cantidades pendientes de amortización.

#### **Art. 75 - Días de pago de salario.**

- 75.1 La empresa, transferirá los haberes del personal a la cuenta bancaria que estos hubieran designado el antepenúltimo día laborable del mes devengado, salvo que éste coincida con viernes o víspera de festivo que se transferirá el día anterior. Aquellas circunstancias que por haberse producido en estos días significasen una modificación en el importe a percibir se regularizarán en la nómina del mes siguiente tanto en un sentido como en otro.
- 75.2 El recibo del salario (la nómina) será puesta a disposición del trabajador no más tarde del primer día hábil del mes siguiente.

#### **Art. 76 - Quebranto de moneda**

Para el personal que trabaja en las oficinas comerciales y por los días efectivos en dichas oficinas se les abonará la cantidad de 1,36 € (a partir de 2020, en el año 2019 es de 1,33 €,) en concepto de quebranto de moneda, se incrementarán cada año según lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **CAPÍTULO XII - ACCIÓN SOCIAL**

#### **Art. 77 - Seguro de vida e invalidez.**



- 77.1 La empresa gestionará a su cargo y en beneficio de todo el personal de su plantilla la suscripción de una póliza de seguro de vida y accidentes para cubrir, por los importes que se indican, los siguientes riesgos que comporten la extinción de la relación laboral:
- Fallecimiento antes de la edad de jubilación.
  - Invalidez Permanente Total para el trabajo habitual.
  - Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez.
- 77.2 Con una cobertura de 30.663,36 € (Treinta mil seiscientos sesenta y tres euros con treinta y seis céntimos), quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de causas naturales o accidentes extra laborales.
- 77.3 Con una cobertura de 61.326,72 € (Sesenta y un mil trescientos veintiséis euros con setenta y dos céntimos) quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de accidentes laborales; con inclusión entre estos de los ocurridos "in itinere", así como en desplazamientos por cualquier medio de transporte para efectuar trabajos de la empresa en cualquiera de sus centros, asistencia a cursos de formación, congresos y en general, todo aquel desplazamiento que haya señalado la empresa.
- 77.4 Los beneficiarios del seguro serán:
- En caso de invalidez, el propio asegurado.
  - En caso de fallecimiento, los que el asegurado haya comunicado a la empresa y, en su defecto sus herederos legales. Los beneficiarios designados inicialmente podrán ser cambiados en todo momento a petición del asegurado mediante escrito dirigido a la empresa.
- 77.5 El seguro a que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa y cesará por cualquiera de las siguientes causas:
- Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios.
  - Por invalidez y cobro por el propio interesado.
  - Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre empresa y el trabajador, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

#### **Art. 78 – Prestaciones sanitarias.**

- 78.1 La empresa asumirá el gasto de la contratación de un seguro médico privado para los trabajadores mientras estuviesen en activo.
- 78.2 En el seguro médico, contemplará un amplio cuadro médico y de Centros Concertados. También contemplará la posible mejora de las condiciones por reembolso en supuestos de acudir a facultativos externos y la inclusión sin incremento de precio de licitación, de especialidades adicionales.
- 78.3 La representación sindical de esta Empresa estará informada de la fase previa de las condiciones, a fin de poder garantizar lo acordado en la negociación.
- 78.4 Los/las titulares podrán incorporar, voluntariamente, y a su cargo, a familiares en la Póliza Sanitaria, acogiéndose a las condiciones más beneficiosas que se ofrezcan al respecto.

**Art. 79 - Ayuda a hijos con discapacidad**

Para todos aquellos trabajadores que tuviesen hijos con discapacidad (reconocida por la Consejería correspondiente del Gobierno de Canarias) y estuviesen a su cargo se abonará un importe mensual de 102,31 € (a partir de 2020) por familia (en el primer semestre de 2019 es de 100,05 € y en el segundo semestre es de 100,30 €), se incrementarán cada año según lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Art. 80 - Ayuda a hijos menores de 3 años**

Para todos aquellos trabajadores con hijos menores y estuviesen a su cargo se abonará un importe mensual de 56,84 € (a partir de 2020) por familia (en el primer semestre de 2019 es de 55,59 € y en el segundo semestre es de 55,73 €) hasta que cumplan los tres años de edad, momento en que se dejará de percibir esta cantidad, se incrementarán cada año según lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Art. 81 - Carnet de viaje.**

Tendrán derecho al carnet gratuito de viaje, que da derecho al uso del transporte público de la empresa, todos los trabajadores de la misma con contrato en vigor. Igualmente se entregarán a cada trabajador el equivalente a trescientos noventa euros 390 € anuales en bonos o en cualquier modalidad que se esté utilizando para el transporte de libre circulación.

**DISPOSICIONES ADICIONALES.****Primera:**

La empresa y el comité de empresa acuerdan la constitución de una comisión para la ordenación profesional, que se deberá constituir en el plazo máximo de treinta días a partir de la firma del convenio colectivo, para estudiar y, en su caso, modificar la ordenación de los grupos profesionales y las tareas, funciones y especialidades encuadrables en los mismos. El objetivo es alcanzar una mejor definición y detalle de cada uno de estos grupos profesionales sin que ello suponga merma económica alguna. Se establece un plazo de tres (3) meses para la correcta organización de los grupos profesionales en base a la titulación exigida para el puesto.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS****Primera:**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 3 de este convenio colectivo su entrada en vigor será al día siguiente de su firma. A efectos del abono de los atrasos correspondientes, estos empezarán a contarse desde el 1 de enero de 2019. Estos atrasos se abonarán en la nómina siguiente a la firma del Convenio Colectivo. El desglose de estos atrasos se le informará individualmente a cada trabajador junto con su nómina.

Con efectos del mes de mayo de 2019 y como consecuencia de los acuerdos alcanzados tras la finalización del período de huelga, se abonaron los atrasos correspondientes al año 2018

**Segunda:**

Se acuerda que, por exceso de jornada en el año 2019, tras considerar los segundos 15 minutos del descanso como tiempo de trabajo, se abonará un complemento a razón de horas extraordinarias diurnas, durante el

primer trimestre de 2021. Este abono se producirá por la imposibilidad del trabajador de disfrutar de este tiempo de descanso en el año 2020.

#### **Tercera:**

Se acuerda a la firma del Convenio Colectivo que, los importes pendientes que hubiera en concepto de productividad en periodos anteriores se abonarán linealmente de la siguiente manera:

1. La diferencia de años anteriores a 2019 se abonarán en la nómina siguiente a la firma del Convenio Colectivo.
2. Los atrasos de 2019 se abonarán en la nómina siguiente a la firma del Convenio Colectivo.

Se acuerda a la firma del Convenio Colectivo la constitución de la Comisión de Productividad.

Se acuerda a la firma del Convenio Colectivo que, debido a que el sistema de evaluación del desempeño no está acordado, la paga de productividad se abonará al 100 % hasta que se llegue a un acuerdo con la mesa negociadora del Convenio Colectivo.

#### **Cuarta:**

Se acuerda a la firma del Convenio Colectivo que, la Empresa se compromete a ajustar mejor los servicios de verano de 2020 presentados en la comisión de turnos de fecha 24 de octubre de 2019, todo ello en aras de garantizar lo pactado en el presente Convenio Colectivo y el plan de vacaciones publicado.

#### **Quinta:**

Se acuerda a la firma del convenio colectivo la elaboración y la aprobación de un protocolo ante situaciones de acoso. El plazo acordado para su realización es el primer semestre de 2021.

#### **Sexta:**

Se acuerda a la firma del convenio colectivo la elaboración y posterior aprobación de un protocolo ante situaciones de agresión. El plazo acordado para su realización es el primer semestre de 2021.

#### **Séptima:**

Se acuerda a la firma del convenio aprobar el reglamento de la comisión paritaria

#### **Octava:**

Una vez firmado el Convenio Colectivo se acuerda por ambas partes un periodo de seis (6) meses con el fin de definir los criterios a seguir en cada departamento y grupo profesional, para la evaluación del desempeño en los trabajadores.

#### **Novena:**

Las partes convienen que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estudie el sistema para adaptar el concepto de Antigüedad a la regulación mediante trienios de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y aplicarla en el próximo Convenio Colectivo, y que se aplique a los Bienios y Quinquenios actuales por grupos de clasificación, los incrementos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## **ANEXOS**

**Anexo I.**

Clasificación de Grupos Profesionales por niveles y subniveles.

| <i>Nivel G</i>                                      | <i>Subnivel</i> |
|---|-----------------|
| Jefe de Área Recursos Humanos                       | G 2             |
| Director de Operación                               | G 2             |
| Director de Mantenimiento                           | G 2             |
| Director Comercial                                  | G 2             |
| Director Administrativo – Financiero                | G 2             |
| Director de Proyectos                               | G 2             |
| Responsable de Informática e Ingeniería de Sistemas | G 3             |

| <i>Nivel F</i>                                    | <i>Subnivel</i> |
|---|-----------------|
| Responsable de Calidad/Seguridad                  | F 1             |
| Técnico de Proyectos Internacionales              | F 1             |
| Responsable de Comunicación y Relaciones Públicas | F 2             |
| Responsable de Estudios y Marketing               | F 2             |
| Responsable de Instalaciones Fijas                | F 2             |
| Responsable de Material Móvil                     | F 2             |
| Arquitecto  | F 2             |
| Responsable de PCC                                | F 3             |
| Responsable de Formación                          | F 3             |

| <i>Nivel E</i>                      | <i>Subnivel</i> |
|-------------------------------------|-----------------|
| Responsable de Línea                | E 1             |
| Ingeniero Técnico de Obras Públicas | E 1             |
| Abogado                             | E 1             |
| Adjunto Responsable del PCC         | E 1             |
| Economista                          | E 1             |
| Responsable de Contabilidad         | E 1             |
| Responsable Operaciones             | E 2             |
| Ingeniero                           | E 2             |
| Jefe de Equipo ( Coordinador)       | E 2             |
| Jefe de Taller ( Coordinador)       | E 3             |
| Responsable de Turno Comercial      | E 4             |

|   |     |
|---|-----|
| Responsable de Administración de Personal | E 4 |
|---|-----|

*Nivel D**Subnivel*

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| Técnico de Métodos                 | D 1 |
| Técnico de Planificación y Métodos | D 1 |
| Contable                           | D 1 |
| Técnico de Selección               | D 2 |

*Nivel C**Subnivel*

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| Regulador                | C 2 |
| Técnico de Mantenimiento | C 3 |

*Nivel B**Subnivel*

|                      |     |
|----------------------|-----|
| Delineante           | B 1 |
| Secretaria           | B 1 |
| Conductor            | B 2 |
| Técnico de Formación | B 3 |
| Agente de Almacén    | B 3 |
| Auxiliar Contable    | B 3 |
| Administrativo       | B 3 |

*Nivel A**Subnivel*

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| Revisor                            | A 1 |
| Recepcionista - Telefonista        | A 1 |
| Agente de Información (Señalética) | A 2 |
| Gestor de Sanciones                | A 3 |
| Auxiliar Administrativo            | A 3 |
| Ordenanza                          | A 3 |
| Ayudantes en general               | A 3 |

**Anexo II.**

Salario Base.

| <i>Nivel Salarial</i> | <i>2019 1er Semestre</i> | <i>2019 2º Semestre</i> | <i>IMPORTE 2020</i> |
|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|
| Nivel G               | 2.774,14 €               | 2.781,07 €              | 2.836,69 €          |
| Nivel F               | 2.103,89 €               | 2.109,15 €              | 2.151,33 €          |

|         |            |            |            |
|---------|------------|------------|------------|
| Nivel E | 1.686,47 € | 1.690,68 € | 1.724,49 € |
| Nivel D | 1.595,70 € | 1.599,69 € | 1.631,68 € |
| Nivel C | 1.450,51 € | 1.454,13 € | 1.483,21 € |
| Nivel B | 1.329,52 € | 1.332,84 € | 1.359,50 € |
| Nivel A | 1.160,13 € | 1.163,03 € | 1.186,29 € |

### Anexo III.

Complemento Puesto de Trabajo.

| <i>Subnivel</i> | <i>2019 1er Semestre</i> | <i>2019 2º Semestre</i> | <i>IMPORTE 2020</i> |
|-----------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|
| G 2             | 657,01 €                 | 658,65 €                | 671,82 €            |
| G 3             | 478,94 €                 | 481,14 €                | 490,76 €            |
|                 |                          |                         |                     |
| F 1             | 627,51 €                 | 629,08 €                | 641,66 €            |
| F 2             | 371,27 €                 | 372,20 €                | 379,64 €            |
| F 3             | 115,04 €                 | 115,32 €                | 117,63 €            |
|                 |                          |                         |                     |
| E 1             | 447,07 €                 | 448,19 €                | 457,15 €            |
| E 2             | 361,65 €                 | 362,56 €                | 369,81 €            |
| E 3             | 276,25 €                 | 276,94 €                | 282,48 €            |
| E 4             | 105,42 €                 | 105,69 €                | 107,79 €            |
|                 |                          |                         |                     |
| D 1             | 367,01 €                 | 367,93 €                | 375,28 €            |
| D 2             | 281,59 €                 | 282,30 €                | 287,95 €            |
| D 3             | 196,20 €                 | 196,69 €                | 200,62 €            |
|                 |                          |                         |                     |
| C 1             | 341,39 €                 | 342,25 €                | 349,10 €            |
| C 2             | 255,97 €                 | 256,61 €                | 261,74 €            |
| C 3             | 170,56 €                 | 170,99 €                | 174,41 €            |
|                 |                          |                         |                     |
| B 1             | 376,97 €                 | 377,91 €                | 385,47 €            |
| B 2             | 206,15 €                 | 206,67 €                | 210,80 €            |
| B 3             | 120,74 €                 | 121,04 €                | 123,46 €            |
|                 |                          |                         |                     |
| A 1             | 290,15 €                 | 290,87 €                | 296,69 €            |
| A 2             | 194,13 €                 | 194,61 €                | 198,51 €            |
| A 3             | 119,31 €                 | 119,61 €                | 122,00 €            |

**Anexo IV.**

2019 (SEGUNDO SEMESTRE)

| NIVEL SALARIAL | Salario Base Mensual | Complemento Puesto Trabajo | Plus de Transporte | Complemento Calidad Servicio | Paga Extra | Total anual |
|----------------|----------------------|----------------------------|--------------------|------------------------------|------------|-------------|
| G2             | 2.781,07 €           | 658,65 €                   | 104,42             | 197,77 €                     | 3.439,72 € | 51.782,36 € |
| G3             | 2.781,07 €           | 481,14 €                   | 104,42             | 184,56 €                     | 3.262,21 € | 49.138,70 € |
| F1             | 2.109,15 €           | 629,08 €                   | 104,42             | 82,48 €                      | 2.738,23 € | 40.578,02 € |
| F2             | 2.109,15 €           | 372,20 €                   | 104,42             | 74,98 €                      | 2.481,35 € | 36.891,70 € |
| F3             | 2.109,15 €           | 115,32 €                   | 104,42             | 67,49 €                      | 2.224,47 € | 33.205,50 € |
| E1             | 1.690,68 €           | 448,19 €                   | 104,42             | 65,00 €                      | 2.138,87 € | 31.977,22 € |
| E2             | 1.690,68 €           | 362,56 €                   | 104,42             | 62,50 €                      | 2.053,24 € | 30.748,40 € |
| E3             | 1.690,68 €           | 276,94 €                   | 104,42             | 60,00 €                      | 1.967,62 € | 29.519,72 € |
| E4             | 1.690,68 €           | 105,69 €                   | 104,42             | 55,00 €                      | 1.796,37 € | 27.062,22 € |
| D1             | 1.599,69 €           | 367,93 €                   | 104,42             | 60,00 €                      | 1.967,62 € | 29.519,72 € |
| D2             | 1.599,69 €           | 282,30 €                   | 104,42             | 57,51 €                      | 1.881,99 € | 28.291,02 € |
| D3             | 1.599,69 €           | 196,69 €                   | 104,42             | 54,99 €                      | 1.796,38 € | 27.062,24 € |
| C1             | 1.454,13 €           | 342,25 €                   | 104,42             | 55,00 €                      | 1.796,38 € | 27.062,36 € |
| C2             | 1.454,13 €           | 256,61 €                   | 104,42             | 52,50 €                      | 1.710,74 € | 25.833,40 € |
| C3             | 1.454,13 €           | 170,99 €                   | 104,42             | 50,01 €                      | 1.625,12 € | 24.604,84 € |
| B1             | 1.332,84 €           | 377,91 €                   | 104,42             | 52,50 €                      | 1.710,75 € | 25.833,54 € |
| B2             | 1.332,84 €           | 206,67 €                   | 104,42             | 47,51 €                      | 1.539,51 € | 23.376,30 € |
| B3             | 1.332,84 €           | 121,04 €                   | 104,42             | 45,02 €                      | 1.453,88 € | 22.147,60 € |
| A1             | 1.163,03 €           | 290,87 €                   | 104,42             | 45,02 €                      | 1.453,90 € | 22.147,88 € |
| A2             | 1.163,03 €           | 194,61 €                   | 104,42             | 42,21 €                      | 1.357,64 € | 20.766,52 € |
| A3             | 1.163,03 €           | 119,61 €                   | 104,42             | 40,02 €                      | 1.282,64 € | 19.690,24 € |

**Anexo V.**

Retribuciones varias.

|                     | Unidad | IMPORTE 2019 | IMPORTE 2020 |
|---------------------|--------|--------------|--------------|
| Plus de Transporte  | €/mes  | 104,42 €     | 106,51 €     |
| Quebranto de moneda | €/día  | 1,33 €       | 1,36 €       |

|   |  |       |          |          |
|---|--|-------|----------|----------|
| Complemento Encargado de Mantenimiento  |  | €/día | 12,00 €  | 12,24 €  |
| Conductor de incidencia   |  | €/mes | 120,00 € | 122,40 € |
| Complemento de Rotación   | Nivel 1  | €/mes | 50,00 €  | 51,00 €  |
|   | Nivel 2  | €/mes | 25,00 €  | 25,50 €  |
| Conductor día de guardia  | L-V  | €/día | 20,00 €  | 20,40 €  |
|   | S-D-F  | €/día | 50,00 €  | 51,00 €  |
| Servicio Voluntario de Lunes a Domingo  | Regulador                                      | €/h   | 22,81 €  | 23,27 €  |
|   | Mantenimiento                                  | €/h   | 21,72 €  | 22,15 €  |
|   | Conductor                                      | €/h   | 20,64 €  | 21,05 €  |
|   | Revisor  | €/h   | 19,55 €  | 19,94 €  |
| Plus Nocturnidad Normal (25% Hora normal)   | Regulador                                      | €/h   | 3,80 €   | 3,88 €   |
|   | Mantenimiento                                  | €/h   | 3,62 €   | 3,69 €   |
|   | Conductor                                      | €/h   | 3,44 €   | 3,51 €   |
|   | Revisor  | €/h   | 3,26 €   | 3,33 €   |
| Plus Nocturnidad Trabajador Nocturno (35% hora normal)                                  | Regulador                                      | €/h   | 5,32 €   | 5,43 €   |
|   | Mantenimiento                                  | €/h   | 5,07 €   | 5,17 €   |
|   | Conductor                                      | €/h   | 4,82 €   | 4,92 €   |
|   | Revisor  | €/h   | 4,56 €   | 4,65 €   |
| Navidad, Carnaval, servicios voluntarios de navidad y servicios voluntarios de carnaval | Regulador                                      | €/h   | 30,88 €  | 31,50 €  |
|   | Mantenimiento                                  | €/h   | 29,41 €  | 30,00 €  |
|   | Conductor                                      | €/h   | 27,95 €  | 28,51 €  |
|   | Revisor  | €/h   | 26,48 €  | 27,01 €  |
| Horas Servicios Especiales  | Todos los Departamentos                        | €/h   | 10,00 €  | 10,20 €  |
| Plenilunio y Noche en Blanco  | Regulador                                      | €/h   | 19,01 €  | 19,39 €  |
|   | Mantenimiento                                  | €/h   | 18,10 €  | 18,46 €  |
|   | Conductor                                      | €/h   | 17,20 €  | 17,54 €  |
|   | Revisor  | €/h   | 16,30 €  | 16,63 €  |
| Guardia Mantenimiento   | Grupo 1 (Máximo 80 horas/año)                  | €/mes | 125,89 € | 128,41 € |
|   | Grupo 2 (Menos del 50% de horas sobre Grupo 1) | €/mes | 93,09 €  | 94,95 €  |
|   | Grupo 3 (Menos de 25% de horas sobre Grupo1)   | €/mes | 73,33 €  | 74,80 €  |
| Guardia en Festivo Personal de Mantenimiento  |  | €/día | 15,00 €  | 15,30 €  |
| Guardia Responsables de Departamento  | Grupo 3 (Menos de 25% de horas sobre Grupo1)   | €/mes | 73,33 €  | 74,80 €  |