

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

#### Dirección General de Trabajo

#### CONVENIO

13084

Ref.: C.N. 432.

9620

Código Convenio: 3804502.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Metropolitano de Tenerife, S.A., para los años 2008-2009, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Pedro Tomás Pino Pérez, Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 17 de septiembre de 2008.

#### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo 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, así como en los que puedan constituirse en un futuro, y que estén ubicados dentro de la isla de Tenerife.

#### Artículo 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.

#### Artículo 3. Ámbito temporal, prórrogas y denuncias.

La vigencia del presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto la publicación oficial del mismo por el organismo administrativo competente; los efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el día 01 de enero de 2008 y tendrán una duración hasta el 31 de diciembre de 2009, finalizado el plazo se considerará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia, en cuyo caso todos los conceptos económicos, salariales y extrasalariales se incrementarán en la misma cuantía que el I.P.C. nacional registrado en el último año de vigencia.

La denuncia se deberá de efectuar con una antelación mínima de tres meses a 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 que se crease a tal efecto deberá de constituirse con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

#### Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa; con el objetivo de alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales existentes en el momento presente, así como la incorporación de tecnologías más avanzadas que pudiesen crearse en un futuro, basado todo ello, en la constante necesidad de mejorar la calidad del servicio público prestado por la empresa.

El trabajador está obligado a cumplir las instrucciones de la dirección en el ejercicio regular de sus funciones, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones, actividades o tareas se le ordene dentro del general cometido de su competencia profesional, respetando en todo caso las funciones reseñadas a su categoría profesional junto con la dignidad como trabajador.

Se acuerda expresamente la posibilidad de contratación o subcontratación con otras empresas para la realización de servicios a la empresa, así como la posibilidad de contratar con empresas de trabajo tem-

poral, para realizar actividades o servicios que no sean la actividad principal de la empresa, informando de ello a la representación de los trabajadores.

#### Artículo 5. Compromisos del personal.

Los trabajadores de la empresa se comprometen a lo siguiente:

\* A alcanzar y mantener unos estándares altos de productividad, en función de la organización del trabajo, para lo cual se pondrán a disposición de los trabajadores todos los instrumentos necesarios de los que se disponga para tal finalidad, garantizando el cumplimiento de la seguridad y prevención de riesgos laborales.

\* A mantener unos niveles de absentismo que no interfieran en el buen funcionamiento de la empresa.

\* A que a través de una organización flexible que le permita dar una rápida respuesta a la demanda de servicio que en cada momento se plantee, proporcionar un servicio de calidad adecuado a las necesidades del cliente, conjugando esto con las normas contenidas en el presente convenio colectivo y las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

\* A habilitar fórmulas que permitan el trabajo en condiciones diferentes que complementen a las actuales y que sean pactadas, al objeto de lograr una mejor optimización de las instalaciones y de los recursos humanos.

#### Artículo 6. Competitividad y productividad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41º del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, en cumplimiento de su obligación tanto hacia la sociedad en la que se halla inserta, como hacia sus trabajadores y accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva, como requisito indispensable para su pervivencia.

Para ello, deberá potenciar -sin que su acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales- todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance, para mejorar la producción.

Y en esa misma línea y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se coadyuva a lograr una empresa competitiva, ambas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación del rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

\* Rendimientos mínimos.

\* Control de rendimientos.

\* Medidas correctoras del absentismo.

\* Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.

\* Mejora de las condiciones y de la calidad de vida en el trabajo.

\* Cualificación y adaptación de la mano de obra.

\* Conciliación de la vida familiar y laboral.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio constituye un conjunto de normas unitario e indivisible, y deberá ser considerado globalmente así a efectos de su aplicación como un todo infraccionable que establece las condiciones que regirán la relación laboral entre la empresa y sus empleados.

Asimismo se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado en este convenio, y sólo en lo que excedan al mismo y en el supuesto de que no lo sea, serán absorbidas por las mejoras acordadas en este convenio.

#### Artículo 8. Normas Subsidiarias.

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones a nivel nacional y cualquier otra norma de rango superior que resulte de aplicación.

#### Capítulo II. Clasificación profesional.

##### Artículo 9. Categorías profesionales.

Corresponde a la empresa la correcta clasificación funcional del personal a su cargo con el fin de lograr el máximo perfeccionamiento y progreso posible, para lo cual se tendrán en cuenta las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación. Esta distribución se hará de acuerdo a grupos profesionales, estando integrados en cada uno de ellos, las categorías profesionales que figuran en el anexo I.

Las categorías profesionales consignadas en el presente convenio colectivo tendrán mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todas las que se recogen, sino aquéllas que, en cada momento, exijan las necesidades de la empresa.

Igualmente y siempre que las circunstancias del mercado lo requiera la empresa podrá tomar la decisión de crear otras nuevas, justificando tal decisión y estableciendo las características necesarias para ello, previa información al Comité de Empresa.

#### Artículo 10. Trabajos de distinta categoría. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupo profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La empresa, en caso de que razones técnicas u organizativas lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional que la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio, informando de ello al Comité de Empresa.

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.

Cuando a un trabajador se le encomiende trabajos de categoría superior percibirá los salarios y demás emolumentos correspondientes a la categoría profesional en la que desarrolle sus funciones. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso a la categoría profesional adecuada siempre que no existan limitaciones exigida por titulación académica o profesional para ejercer la prestación laboral que se reclama.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo indispensable, conservando la retribución correspondiente a su categoría y demás derechos derivados de la misma. El empresario deberá de comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

En estos trabajos de inferior categoría no podrá ser ocupado el mismo trabajador por un período superior a treinta días laborables en el plazo de un año.

#### Artículo 11. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica quedará constreñida al ámbito de la isla de Tenerife en el que se halle ubicado el puesto de trabajo, ya sea tanto en centros, dependencias, vehículos e instalaciones presentes como futuras, con información a la representación de los trabajadores y al trabajador.

#### Capítulo III. Contratación y período de prueba.

##### Artículo 12. Contratación.

Con la premisa de conseguir una continuidad en la realización del trabajo de acuerdo a la producción y de garantizar una estabilidad dentro de la organización, la empresa se compromete a la realización de contratos fijos para aquellos puestos que se consideren necesarios para una plantilla teórica de acuerdo al servicio que se presta y que previamente está diseñada.

Se establece igualmente que la empresa podrá recurrir a cualquier modalidad de contratación de las reconocidas legalmente con el fin de poder atender a las necesidades del servicio público que presta en cada caso, introducción de nuevas tecnologías que conlleven cambios en la organización, modificaciones debidas a ofertas de servicios, acumulación de tareas, etc.

Se pacta expresamente que la duración máxima de los contratos temporales para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (art. 15,b del Estatuto de los Trabajadores) será de doce meses dentro de un período de referencia de dieciséis meses. La duración máxima se puede alcanzar a través de exclusivamente una prórroga.

##### Artículo 13. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, para todos los contratos, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los restantes trabajadores. Durante su transcurso la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes y sin necesidad de preaviso.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

#### Capítulo IV. Jornadas y descansos.

##### Artículo 14. Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y ocho (38) horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada laboral a realizar, en cómputo anual, para cada trabajador será de mil setecientas ochenta (1.780) horas.

La jornada diaria máxima se establece en diez (10) horas en las que se incluye la jornada efectiva y el toma y deje del servicio. Esta jornada podrá ser continuada o partida, según convenga en cada departamento o parte del mismo; en éste último supuesto nunca se fraccionará en más de dos porciones y el intervalo entre ambas no será inferior a dos horas ni superior a ocho horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Anualmente se elaborará el calendario laboral para cada ejercicio y cuya publicación se hará con una antelación mínima al menos de 60 días antes del comienzo del mismo.

La distribución de la jornada se deberá de hacer de forma que en el año laboral se realicen las mil setecientas ochenta (1.780) horas fijadas en este convenio.

#### Artículo 15. Horario y turnos.

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

Debido al carácter de servicio público que se presta y a las necesidades del mismo, en aquellas áreas o departamentos relacionados con la operación se establecerán distintos turnos de trabajo que podrán ser los siguientes:

- \* Turno de mañana.
- \* Turno de tarde.
- \* Turno de noche.
- \* Turno partido.

Dentro de cada turno se podrán incluir distintos horarios de trabajo, de forma que podrán solaparse entre sí pero sin que se pueda superar el límite de dos horas en el inmediatamente anterior o siguiente al que se encuadra.

A efectos meramente de definición y adscripción a cada turno se entiende que el horario de inicio y finalización es el siguiente:

- \* 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).

Cada departamento elaborará los turnos de trabajo por semanas completas, haciendo constar el horario y días de descanso para todo el personal. Se comunicará a los trabajadores los días de descanso con

una antelación mínima de dos meses. De igual manera, los servicios se comunicarán como mínimo con una antelación de dos semanas.

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 departamento haya tenido una distribución de turnos similar. En aquellos departamentos sujetos a turnos y con el fin de conseguir un reparto equitativo de los días festivos y turnos, si se supera la asignación anual que correspondiera a las personas afectadas en más de un 10%, el trabajador previa la comunicación oportuna no vendrá obligado a la realización de dicho turno.

Se establece que entre la terminación de un turno y el inicio del siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas de descanso.

El descanso semanal para todos los trabajadores 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, previa información a la comisión de turnos y el visto bueno de la representación de los trabajadores.

En cada turno de jornada continuada se establece un descanso mínimo de 30 minutos que no tendrá la consideración de jornada efectiva.

Igualmente en cada turno 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 tal como ausencias imprevistas, reparación de siniestros y averías que puedan mermar de forma considerable el funcionamiento normal o por circunstancias de fuerza mayor.

En el caso de los servicios de conducción y debido a la particularidad de los mismos, el 90% de los servicios no tendrán una duración superior a las 5 horas de conducción efectiva en cada una de las posibles piezas en que se divida el servicio y ello entre tiempos de regulación de más de 10 minutos, todo ello con el fin de revisar los actuales criterios de conducción. Los tiempos de reserva se fijarán en la medida de lo posible para antes o después de los descansos establecidos. Para los turnos entre descansos serán siempre del mismo tipo (mañana, tarde, noche/tarde o partido).

En aquellos departamentos donde no sea de aplicación el sistema de turnos, la jornada será realizada en cinco días laborables con una duración máxima de 8 horas y mínima de 6 horas. Anualmente y para este colectivo se elaborará la distribución de la jornada de forma anual de forma que el número de jornadas de 8 horas sea de 56 las que se tengan que

realizar. Igualmente y para este colectivo, aunque debe de primar el puntual cumplimiento del horario establecido, se acuerda que diariamente se podrá flexibilizar la hora de entrada y de salida con un máximo diario de 30 minutos.

El Comité de Empresa a través de la Comisión de Turnos que tiene creada al efecto, podrá revisar las materias que ésta le propondrá 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.

#### Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas. El período de disfrute de las mismas para dicho personal, será como mínimo de semanas completas. Dentro de los veintidós días laborables, e independientemente de lo anterior, se permitirá el disfrute de un máximo de tres días laborables de manera continua o alterna a solicitud del trabajador y siempre que las condiciones del servicio lo permitan, con un límite máximo de cuatro partes o períodos.

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.

Todo el personal tendrá que entregar, antes del uno de noviembre de cada año, al responsable donde preste sus servicios, su plan de vacaciones, 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. La empresa elaborará el plan de vacaciones no más tarde del quince de diciembre.

Dentro del departamento de explotación y para el colectivo de conductores, se establece que con el fin de garantizar que existan dos fines de semana de descanso al mes, hasta un máximo de seis personas serán las que podrán disfrutar de vacaciones en cualquier fecha del año, en el período de verano el número podrá ser mayor pero dependerá del cuadro de rotación de servicio. Se considerará cerrado a vacaciones para este colectivo los días de carnaval (desde el primer viernes hasta el domingo de piñata) así como los días 24,25 y 31 de diciembre y 01, 05 y 06 de enero.

Sólo en el caso de que el plan de vacaciones lo permita, se autorizarán cambios de fechas de disfrute a otras distintas de las programadas.

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.

Los días de vacaciones pendientes de disfrute en el año natural que le correspondan, podrán ser disfrutados hasta el día siete 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.

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

El criterio de disfrute de las vacaciones estará su-peditado a las necesidades del servicio por parte de la empresa, siendo el período de disfrute de las mismas todos los meses del año.

#### Capítulo V. Condiciones de trabajo.

##### Artículo 17. Formación profesional.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden la formación del personal como un proceso planificado, continuo y específico con el fin de lograr que los trabajadores consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros, redundando también en un beneficio personal, entendiéndose que dentro de este concepto está la formación a realizar con motivo de la promoción del trabajador a otro puesto.

La política de formación de la empresa tendrá como objetivo que cada puesto de trabajo esté 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.

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.

La formación estará integrada dentro de las funciones de los responsables de los departamentos, por lo que formará parte de sus objetivos y tareas; de esta forma se garantiza el ejercicio normal y continuado de la formación como una actividad más de los cuadros dirigentes para lo cual anualmente se elaborará un plan de formación global para toda la empresa y específico para cada área o departamento que cubra las necesidades que se requieren.

La asistencia a los cursos de formación, así como a las prácticas que en función del puesto se determinen será obligatoria si coincide con la jornada de trabajo; esta misma consideración tendrá en el supues-

to que el 25% de la misma, como máximo, coincida fuera de horario de trabajo. La empresa se compromete no obstante a planificar la formación de forma que se realice preferiblemente dentro del horario laboral.

#### Artículo 18. Ropa y uniforme de trabajo.

La empresa entregará al momento de incorporarse el uniforme de trabajo de acuerdo al puesto a desempeñar, cuyo uso será obligatorio y se encargará de la renovación de las mismas, siendo esta en principio con carácter anual para aquellas prendas de uso diario. El uniforme lo utilizará todo el personal que por su labor tenga contacto con el público en general así como el personal de mantenimiento, constando el primero de chaqueta roja, camisa azul y pantalón azul marino y zapato negro; si algún trabajador solicitase a la empresa que le facilite el calzado deberá de utilizar el que se le entregue y no otro, si fuese propio la única indicación es que debe ser todo negro. En el caso de mantenimiento el uniforme consta de polo y pantalón azul marino con bandas reflectantes y calzado de seguridad. Durante el primer trimestre del año la empresa entregará a cada trabajador las siguientes prendas:

##### Personal en contacto con el público:

Cuatro pantalones	Reposición anual
Cinco camisas manga larga	Reposición anual
Cinco camisas manga corta	Reposición anual
Una chaqueta	Cada dos años

##### Personal de mantenimiento:

Cuatro pantalones	Reposición anual
Cinco polos de manga larga	Reposición anual
Cinco polos de manga corta	Reposición anual
Chaleco sin mangas para el frío	Cada dos años

Correrá a cuenta del trabajador la limpieza y conservación del uniforme de forma que en todo momento éste se encuentre limpio y en perfecto estado de uso, especialmente en aquellos puestos que tengan contacto con el público. El trabajador sólo podrá utilizar el uniforme de trabajo en las instalaciones de la empresa, así como durante los traslados desde el domicilio particular al centro de trabajo y viceversa y por el tiempo indispensable para ello.

Si se produce algún daño a alguna pieza del uniforme, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa inmediatamente, indicando las circunstancias en que se ha producido, si no se ha debido a descuido o comportamiento doloso, la empresa repondrá la misma pieza, en caso contrario el trabajador abonará los gastos correspondientes a dicha prenda, siendo esta acción motivo también de una posible sanción.

El mismo régimen se aplicará a los equipos de protección individual o prendas de protección o seguridad 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, como es el caso del calzado para el personal de mantenimiento.

Al personal femenino que utilice uniformidad, durante el estado de gestación se le facilitará un uniforme adecuado.

#### Artículo 19. Seguridad, salud laboral y medio ambiente.

Tanto por la empresa como por los trabajadores, se guardarán y cumplimentarán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, incluyendo las últimas modificaciones introducidas por la ley 54/2003) y demás normativa que lo desarrolle y que sean de aplicación. La empresa adoptará todas las medidas necesarias que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza, a la protección de las instalaciones y demás bienes de la compañía, constituyendo la seguridad un objetivo dentro de cada actividad a realizar en la empresa, al igual que la conservación y cuidado del medio ambiente, informando de ello a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral. En este sentido la realización de trabajos en expendedoras en la franja horaria de 20:00 a 08:00 se realizarán con dos personas, cuando se realicen labores de catenaria cuando se opere con el Unimog (camión bivial) el grupo de trabajo será de tres personas.

El Comité de Seguridad y Salud laboral, dentro de su actividad normal, estudiará la necesidad de revisar aquellas otras labores que requieran la presencia de más de un operario.

En materia de seguridad y salud laboral el trabajador tiene derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz y está obligado a observar cuantas medidas legales y reglamentarias en estas materias se hallen establecidas, así como cualquier otra que se vaya incorporando durante la vigencia del presente convenio.

La empresa facilitará una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral a todos los trabajadores que contrate, así como cuando se produzca algún cambio de puesto de trabajo por cualquier causa o sea necesario la implantación de una nueva técnica que pudiera ocasionar algún tipo de riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

## Artículo 20. Reconocimientos médicos.

La empresa a través del servicio médico que en cada caso tuviera asignada la vigilancia de la salud de los trabajadores o de cualquier otro que previamente haya designado realizará a todo el personal, con carácter previo a la contratación, los reconocimientos, y determinaciones analíticas que previamente se hayan designado y se consideren necesarios, adaptándolo a las condiciones específicas de cada trabajador según el puesto que vaya a desempeñar. La empresa podrá solicitar que se realicen estas mismas pruebas a los trabajadores que por alguna circunstancia haya estado desvinculados de la actividad por cualquier circunstancia por un período superior a seis meses. El coste de estas pruebas previas correrá en todo caso a cargo de la empresa en su totalidad.

La empresa realizará unos reconocimientos periódicos ordinarios a todos los trabajadores en función de su puesto de trabajo, que tendrán en todos los casos carácter anual y obligatorio, poniendo especial atención en las enfermedades derivadas del puesto de trabajo. 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 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 35 años.

Además del reconocimiento anual obligatorio, los trabajadores en los que existan razones para estimar que puedan tener alguna enfermedad profesional, infecto-contagiosa, o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la dirección o de su representante podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte del servicio que en cada momento tenga asignada la vigilancia de la salud informando de ello al Comité de Empresa.

Atendiendo a la actividad a la que se dedica la empresa, existirán unos reconocimientos preventivos que podrán realizarse de manera discrecional y aleatoria para aquellos trabajadores habilitados para la conducción de vehículos de la empresa o cuyo trabajo esté relacionado de forma directa con la misma, según protocolo elaborado al efecto, con especial control de alcoholemia, drogas de abuso o cualquier psicotrópico en sangre, de forma que superado el nivel establecido en la ley de seguridad vial vigente, determinaría la suspensión cautelar de las funciones del trabajador, estableciéndose la obligatoriedad de su tratamiento. La negativa a someterse a estos reconocimientos preventivos tendrá la consideración de falta muy grave por parte del trabajador.

La realización de cualquier tipo de reconocimiento médico se hará siempre respetando el derecho a la

intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, debiendo ser informados de todos los resultados de cuantas pruebas se le realicen.

## Capítulo VI. Régimen de personal.

### Artículo 21. Jubilación.

Al objeto de favorecer la posible creación de empleo, la jubilación será obligatoria para todo el personal al alcanzar el trabajador los sesenta y cinco años de edad (siempre que se tenga derecho a la prestación del 100% de la base reguladora que abone la Seguridad Social por tal concepto).

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, de acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985.

Al cumplir los sesenta años o con posterioridad a dicho momento y antes de cumplir los sesenta y cinco años, los trabajadores, previa aceptación de la empresa, podrán optar a la jubilación parcial establecida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1991/1984.

La empresa se compromete a constituir para su personal un plan de pensiones colectivo que complementa la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, durante la vigencia del presente acuerdo. Las aportaciones a dicho Plan serán compartidas entre la empresa y los trabajadores en la misma proporción siendo la participación totalmente voluntaria por parte del trabajador.

### Artículo 22. Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a solicitar una excedencia en los términos y condiciones recogidos en la legislación laboral vigente. El plazo para solicitar la misma será, al menos, de treinta días naturales anteriores a la fecha de que sea efectiva.

Se acuerda igualmente que el trabajador podrá solicitar una excedencia voluntaria, por cualquier causa, por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de tratarse de una excedencia para el cuidado en los casos de enfermedad de padres, cónyuges, hijos o personas legalmente a su cargo la duración será la imprescindible y como máximo de tres meses debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto remita la ineludible necesidad. Esta circunstancia para el cuidado deberá acreditarse fehacientemente por parte del trabajador y tendrá un carácter especial en su consideración con el fin de conciliar el vida familiar y laboral.

El reingreso en la empresa deberá ser solicitado por el excedente mediante escrito dirigido a la empresa y con una antelación no inferior a treinta días naturales a la fecha de vencimiento de la excedencia, causando baja definitiva en la misma si no lo hace de acuerdo con estos requisitos.

Para cualquier tipo de excedencia se estará a los siguientes requisitos.

\* Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.

\* El tiempo máximo para disfrutara una excedencia no será superior a cinco años.

\* Durante el disfrute de la excedencia no se acumulará antigüedad en la empresa.

\* Agotado el primer período de excedencia, no podrá solicitarse una segunda excedencia hasta transcurridos cuatro años desde la anterior.

\* La concesión de la excedencia podrá denegarse si ya lo estuviera disfrutando al menos un 5% del departamento y un 8% del total de la plantilla.

#### Artículo 23 Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación que podrá ser a posteriori en los casos b y c, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y por alguno de los motivos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.

b) Dos días naturales por nacimiento de un hijo, adicionalmente disfrutará de los trece días legalmente establecidos como licencia de paternidad.

c) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días naturales por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Se entenderá enfermedad grave las coronarias, así como aquellas en las que exista un riesgo evidente y manifiesto para la vida y siempre que suponga ingreso hospitalario, estudiándose por parte de la empresa cualquier otro tipo de contingencia.

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

g) Un día por concurrencia a exámenes relacionados con estudios homologados oficiales, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las

pruebas de que se trate y que deberá de haber preavisado con 15 días de antelación.

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

En las circunstancias señaladas en los apartados b, c y d el número de días de licencia se incrementará en dos días naturales si el trabajador necesitara hacer un desplazamiento fuera de la isla de Tenerife. Igualmente se entiende que los días de licencia en estos tres supuestos se conceden a partir del día natural siguiente al que sucedió el hecho.

En el supuesto de parto, el período de licencia por maternidad será el legalmente establecido. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se acuerda igualmente se podrá solicitar la sustitución de la reducción de jornada en media hora por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Los permisos contenidos en el presente artículo se disfrutarán de forma ininterrumpida y a partir del momento en que se produzca la causa que lo motive, sin que se pueda disfrutar en fechas posteriores.

Cualquier otro permiso por motivo distinto de los arriba señalados y siempre que no perjudique el servicio, deberá de solicitarse con 15 días de antelación podrá ser autorizado por parte de la empresa en su concesión pero el disfrute del mismo no dará derecho a retribución ninguna.

En las ausencias y retrasos injustificados se descontará al trabajador el costo total a la empresa del tiempo dejado de trabajar con independencia de la sanción que en su caso proceda.

Se reconocen las parejas de hecho en los términos establecidos por la regulación específica hecha por la Comunidad Autónoma de Canarias, siendo nece-

sario 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.

#### Artículo 24. Incapacidad temporal y accidente.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la empresa en un plazo máximo de veinticuatro horas desde el momento que se produjo la misma y acreditarla ante ella con la baja del médico del seguro obligatorio de enfermedad, como máximo antes de los tres días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tal requisito conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calidad de falta injustificada al trabajo, sin que tal calificación pueda ser enervada o desvirtuada por justificación posterior y fuera del tiempo y forma expresados.

Durante la situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de las contingencias de accidente laboral, la empresa complementará la prestación percibida de la seguridad social hasta el 100% de la retribución del trabajador y únicamente durante los seis primeros meses, el tiempo restante se estará a lo que determine la legislación. A efectos de período máximo de duración se computarán los de recaída y de observación. El mismo complemento, y por el mismo tiempo, se abonará en aquellos supuesto de incapacidad temporal por tratarse de enfermedades coronarias o infartos, cáncer o cuando se requiera hospitalización para intervención quirúrgica del trabajador siendo necesario tener una antigüedad de seis meses en la empresa.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal o incapacidad por accidente de trabajo, quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del servicio médico de la empresa propio contratado que en cada caso tuviera asignada la competencia de la vigilancia de la salud, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa, expresa o tácita, del trabajador de someterse a reconocimiento del servicio médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle se considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente. Mientras el trabajador se encuentra en situación de IT sólo podrá acudir al centro de trabajo para entregar el correspondiente parte de baja, confirmación o alta.

#### Artículo 25. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que pueda exceder del importe total de su nómina del mes y la parte proporcional devengada de las pagas extraordinarias. Los anticipos podrán ser solicitados los días catorce

y veintiuno de cada mes, descontándose del recibo de la nómina del mes y de la paga extraordinaria que corresponda dependiendo de la solicitud del interesado. Los mismos se harán efectivos mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador.

El trabajador no tendrá derechos a solicitar un nuevo anticipo hasta que no haya sido devuelto en su totalidad el anticipo anterior.

#### Artículo 26. Suspensión del carnet de conducir.

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 período 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 de su categoría profesional.

Quedan excluidos de este supuesto los casos de privación del permiso de conducción motivados por haber cometido una infracción dolosa, el consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas.

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

\* Que la antigüedad del trabajador sea al menos de dos años y que haya transcurrido al menos cinco años desde haya disfrutado igual beneficio.

\* Que se encuentre en esta situación no más de un 5% del total de la plantilla de la empresa que realice su misma función.

#### Artículo 27. Multas de tráfico.

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 50% por la empresa y el trabajador, salvo reincidencia en un período no superior al año, que en este caso serán abonadas en su totalidad por el trabajador.

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.

La empresa 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.

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

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.

La empresa se hará cargo de todos los gastos ocasionados en la defensa jurídica de sus trabajadores, cuando la necesiten como consecuencia del desempeño de sus obligaciones laborales.

## Capítulo VII. Régimen disciplinario.

### Artículo 28. Faltas.

Se establece un régimen disciplinario para todo el personal que tendrá como objetivos básicos:

\* El mantenimiento de la disciplina laboral que es aspecto fundamental para una normal convivencia dentro del marco de la empresa y principio esencial de la ordenación técnica y organizativa de la misma.

\* La garantía y defensa de los legítimos intereses de la empresa y del trabajador.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

#### 1. Tipos de faltas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

##### A) Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a quince minutos en el horario de entrada, cometida durante un período de treinta días.

2. Faltar una vez al trabajo sin justificar. Un retraso de más de quince minutos se considerarán comprendidos en este apartado siempre que se cometa en el período de un mes.

3. No notificar, sin que exista causa justificada de no hacerlo, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, y siempre y cuando la au-

sencia no haya ocasionado perjuicios en la organización del trabajo.

4. El abandono del servicio sin causa justificada antes de la finalización de la jornada laboral por un período de hasta quince minutos. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material siempre y cuando éste sea imputable al trabajador.

6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la adecuada prestación del servicio por parte de la empresa.

7. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

8. La falta de uso de las prendas del uniforme y distintivos obligatorios, y/o el uso de las mismas en condiciones no dignas de presencia.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

10. Las discusiones sobre asuntos propios o ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave según los casos.

11. El incumplimiento de los procedimientos establecidos al efecto por la empresa; si con el incumplimiento se pusiese en riesgo la seguridad de los clientes y/o trabajadores de la empresa será considerado como falta grave.

12. La disminución del rendimiento normal en el trabajo y la inactividad en el mismo de manera no repetida, así como la deficiente ejecución de los trabajos encomendados cuando de ello no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la empresa o los compañeros.

13. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

14. El uso del uniforme de trabajo fuera del horario establecido.

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

16. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, inferiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días naturales.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días. Los retrasos de más de quince minutos se considerarán incluidos en esta apartado.

3. El abandono de puesto de trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando por un período superior a quince minutos, y que motive un perjuicio notorio a la empresa, compañeros o clientes.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, así como las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo que provocasen notorio escándalo.

7. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros y terceros cuando no revisitan especial gravedad.

8. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

10. Fumar en zonas no autorizadas.

11. La alegación de causas falsas para la concesión de licencias y permisos.

12. Cualquier incumplimiento de las normas sobre la notificación de accidentes e incidencias.

13. Infringir las normas de circulación establecidas al efecto y publicadas, especialmente los límites de velocidad y el respeto a la señalización. El hacerlo de forma manifiesta será considerado como falta muy grave.

14. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

15. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para los clientes, para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones y vehículos, podrá ser considerada como muy grave.

16. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

17. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

18. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

19. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

20. El encubrimiento del autor o autores de una falta grave.

21. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

22. La permuta de turnos, servicios y puestos, sin la autorización de los mandos correspondientes, cuando, aún quedando ocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para la Empresa. Se entenderá que la falta es cometida por las personas implicadas en dicha permuta.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. El trabajo para otra actividad por cuenta propia o ajena que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, repuestos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, vehículos, instalaciones, edificios, enseres, archivos electrónicos y documentos de la empresa.

5. La introducción en las zonas de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas, instalaciones y vehículos.

6. La condena judicial por cualquier delito que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a dos años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La embriaguez habitual, entendiéndose por tal la que sea repetitiva en el plazo de tres meses, así como el conducir en estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia y el de los documentos y archivos, tanto escritos como electrónicos, reservados de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma datos de reserva obligada.

9. La simulación de accidente o enfermedad.

10. La negativa a someterse a los reconocimientos médicos que procedan legalmente.

11. El encubrimiento del autor o autores de una falta muy grave.

12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y a terceros.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, así como las agresiones físicas entre compañeros en la jornada de trabajo.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17. El abuso de autoridad con menosprecio a la integridad personal del trabajador por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

18. El acoso sexual o psicológico, entendiéndose por tal una conducta de tal naturaleza, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995 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.

20. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

#### Artículo 29. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que será oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

#### A) Sanciones máximas:

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

\* Por faltas leves. Amonestación privada por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

\* Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no inferior a dos años.

\* Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento veinte días, inhabilitación para el ascenso por período no inferior a cuatro años, despido disciplinario.

#### B) Circunstancias agravantes y atenuantes:

Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

\* La premeditación.

\* El uso de armas en riñas y agresiones.

\* Ostentar cargo de jefatura, mando o dirección.

\* La reiteración en una misma falta.

Las circunstancias atenuantes son las siguientes:

\* Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.

\* No haber tenido la intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.

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

\* La retractación, reconciliación y presentación de excusas o explicaciones en el caso de riñas, agresiones, insultos, insubordinaciones o malos tratos, respecto a los mandos, compañeros y clientes de la Empresa.

\* No haber sido objeto de sanciones por faltas leves o graves durante los tres últimos años de servicio activo, y en el caso de las faltas muy graves durante los últimos cinco años.

#### C) Prescripción.

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 en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda presentar indicios de delito.

### Capítulo VIII. Trabajo y retribución.

#### Artículo 30. Salario base.

Se fija el salario base para el período 2008 para cada categoría profesional según la tabla del anexo I.

#### Artículo 31. Plus de antigüedad.

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 las dos 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%

El abono de este concepto se recibirá en las doce mensualidades así como en las dos pagas extraordinarias.

#### Artículo 32. Plus de transporte.

Todos los trabajadores y para el período 2008 percibirán la cantidad de 90,96 euros en concepto de transporte que se abonarán en doce mensualidades, no siendo un concepto cotizable a efectos de Seguridad Social.

#### Artículo 33. 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 figura en el anexo II, salvo el nivel G para el que su complemento irá reflejado en cada contrato.

#### Artículo 34. Plus de nocturnidad.

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

Dicho plus horario será de 3 euros por hora independientemente de su categoría profesional.

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.

#### Artículo 35. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactadas en este convenio colectivo, siempre que su realización haya sido previamente solicitada y autorizada expresamente por la empresa. 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.

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 al año por trabajador.

A tenor de la facultad que otorga el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan pactar como horas extraordinarias de realización obligatoria las que se deriven de las situaciones expuestas a continuación:

\* Cubrir un puesto de trabajo de turno rotativo que por razones de servicio y de seguridad no debe quedar desocupado.

\* Realización de trabajos encaminados a reparar partes esenciales de las instalaciones y vehículos que tengan carácter de urgencia, siempre en el supuesto de que su realización inmediata sea necesaria para evitar accidentes, deterioros en las instalaciones o graves pérdidas económicas para la empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo de 25% sobre una hora normal para las horas extras diurnas en días laborables y del 50% para las realizadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana o en domingos y festivos. El cálculo de una hora normal será el resultado de dividir el salario base anual correspondiente a esa categoría profesional entre el número de horas anuales según convenio.

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

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.

Se considera que el personal sujeto a diferentes turnos tiene incluido en su salario base el trabajo en fines de semana y festivos.

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

Los servicios especiales serán realizados en primer lugar con personal voluntario, y a falta de ello, de forma obligatoria rotativa entre todo el personal afectado. La compensación por la realización de dichos servicios será de 120 euros para los servicios del día 25 de diciembre completo, 31 de diciembre noche, 1 y 6 de enero completo.

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.

En los servicios especiales de Carnaval se abonará la cantidad de un día normal de trabajo (resultante de dividir su salario mensual entre 30 días), más las horas extras que se realicen.

#### Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, la de verano y la de navidad. Su abono será el 15 de ju-

nio para la primera y el 15 de diciembre para la segunda, si estos días coincidieran con domingo se realizará el día laborable anterior.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias reglamentarias, será la suma del valor mensual del salario base más la antigüedad y el complemento del puesto de trabajo.

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 de junio al quince junio del año siguiente para la paga de verano y del uno de enero al 31 de diciembre para la paga de navidad.

#### Artículo 37. Paga de productividad.

Se establece un incentivo a la productividad de acuerdo a las evaluaciones que deberán realizar todos los departamentos por un importe total de hasta un 3% del salario bruto anual del propio departamento. La asignación para cada trabajador podrá variar entre un 0% y un 6% de su salario bruto anual sin que se pueda superar el importe del departamento. En estas evaluaciones y para el cálculo de la productividad se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado, por tanto no se computará el tiempo de absentismo sea de cualquier tipo. En aquellos departamentos donde exista una rotación de turnos se tendrá presente igualmente que se hayan realizado efectivamente la media de cada uno de esos turnos. El abono de esta paga se fraccionará en dos períodos, para ello se hará una evaluación de enero a junio y otra de julio a diciembre, siendo las fechas de abono los meses de septiembre y marzo respectivamente.

#### Artículo 38. Dietas.

Las dietas tienen el carácter de compensación de gastos y por lo tanto no tendrán en ningún caso la consideración legal de salario.

La empresa, y para los trabajadores encuadrados en los grupos A, B, C y D, asumirá los gastos ocasionados como consecuencia de los desplazamientos que se deban de realizar fuera de la isla y de acuerdo a las siguientes directrices.

1. En los viajes en barco, tren y avión abonará el importe de los billetes en clase turista, siendo su abono realizado de forma directa por la empresa.

2. Por desplazamientos a la península u otras islas se percibirá el importe de 140 euros diarios siempre que se pernocte en el lugar de destino; en el supuesto de realizarse al extranjero la cantidad diaria será de 200 euros. Se entiende que con esta cantidad se abonan las sumas correspondientes a gastos de ho-

tel, desayuno, almuerzo, cena y/o varios siendo la descomposición de la siguiente forma:

- \* 60% hotel.
- \* 5% desayuno.
- \* 15% almuerzo.
- \* 15% cena.
- \* 5% varios.

En el supuesto de que la empresa asumiera de forma directa y con carácter previo algún tipo de gasto de los señalados anteriormente, se deducirá de la dieta diaria el importe correspondiente a esos conceptos, la misma deducción se hará si no fuese necesario el alojamiento del trabajador.

No corresponderá el abono de cena cuando la llegada a la isla sea anterior a las 22:00 horas.

Los desplazamientos en coche propio se efectuarán sólo cuando se de autorización expresa por el responsable y se abonarán a razón de 0,18 euros por kilómetro.

El trabajador tendrá derecho a solicitar un anticipo por la totalidad de la dieta que le corresponda en función de número de días de viaje, debiendo presentar la liquidación de los gastos del viaje en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la finalización del mismo. Para el personal de los otros grupos distintos a los indicados se abonarán los gastos incluidos en la liquidación.

#### Artículo 39. Días de pago de salario.

La empresa, transferirá los haberes del personal a la cuenta bancaria que estos hubieran designado el antepenúltimo día laborable del mes devengado. 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.

#### Capítulo IX. Prestaciones sociales.

##### Artículo 40. Seguro de vida e invalidez y seguro médico.

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.

1º) Con una cobertura de 15.000 euros (quince mil euros), quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de causas naturales o accidentes extra laborales.

2º) Con una cobertura de 30.000 euros (treinta mil euros) 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.

Estos importes serán revisables anualmente de acuerdo con el incremento del I.P.C. nacional del año anterior.

Los beneficiarios del seguro serán:

- a) En caso de invalidez, el propio asegurado.
- b) 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.

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:

- 1) Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios.
- 2) Por invalidez y cobro por el propio interesado.
- 3) 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.

Igualmente la empresa asumirá el gasto de la contratación de un seguro médico privado para los trabajadores mientras estuviesen en activo.

##### Artículo 41. 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 mensualmente se entregarán dos bonos por importe de 12 euros a cada trabajador.

#### Capítulo X. Relaciones sindicales.

##### Artículo 42. Participación de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán su representación en la empresa de acuerdo a los establecido en el Título II

del Estatuto de los Trabajadores, así como en la ley orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de su no afiliación o la renuncia a la misma.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el centro de trabajo:

- \* Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato, con los derechos y obligaciones que por ley les correspondan.

- \* Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

- \* Recibir la información que le remita su sindicato.

La empresa a requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, procederá a deducir de la nómina mensual, mediante autorización firmada por el trabajador, la cuota sindical. Dicha autorización deberá señalar la cuantía de la cuota y el sindicato al que deberá ser transferida, para lo cual también se hará constar el número de cuenta corriente que corresponda. El trabajador que desee dejar sin efecto la deducción autorizada deberá notificarlo a la empresa.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en los centros con 50 o más de ellos, para la defensa de sus intereses. Su composición será la fijada legalmente y en todo caso la siguiente: De 50 a 100 trabajadores, cinco; y de 101 a 250 trabajadores, nueve.

El comité de empresa se reunirá al menos una vez al mes con una representación de la dirección -cuya representación de la dirección así mismo lo hará trimestralmente con los delegados de personal en los centros de trabajo donde no exista comité- para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse, debiendo de existir una petición previa junto con un orden del día de los asuntos a tratar; y en cuyas reuniones podrán recabar y recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de su producción y ventas, programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa; modelos de contratos que se utilicen, así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral; sanciones por faltas muy graves; absentismo, sus causas; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; estudios del medio ambiente y mecanismos de prevención que se utili-

cen de acuerdo a un orden del día que previamente se haya comunicado entre las partes.

El comité de empresa deberá emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones que ésta adopte sobre: reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Igualmente deberá emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Estos informes deberán ser cumplimentados por el comité de empresa en el plazo máximo de quince días. En caso contrario se entenderán por emitidos y favorables.

Anualmente el comité de empresa deberá conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios de la empresa y en las mismas condiciones que a éstos.

El comité de empresa igualmente ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, seguridad social y empleo; control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo; y colaborará con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren, de acuerdo con lo pactado en convenio, el mantenimiento y el incremento de la productividad.

De acuerdo a lo dispuesto en materia de reuniones en la normativa legal vigente, el comité de empresa podrá informar a sus representados de todo cuanto, directa o indirectamente, pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- \* Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

- \* Prioridad de permanencia, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- \* 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 en el ejercicio de su representación. Tampoco podrá ser discriminado en su promoción econó-

mica o profesional en razón del desempeño de su representación.

\* Expresar colegiadamente sus opiniones en materia de su representación; pudiendo publicar y distribuir, previa comunicación a la dirección y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

\* Disponer de un crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: en Centros de Trabajo de hasta 100 trabajadores, quince horas; y de 101 a 250 trabajadores, veinte horas.

Las centrales sindicales con representación en el comité de empresa, podrán acumular, en todo o en parte y en cómputo anual, el crédito de horas de que dispongan sus representantes en el comité de empresa, en uno de sus miembros. Tal acumulación podrá desarrollarse por un centro de trabajo o por varios centros de trabajo según lo estimen las centrales sindicales afectadas. Por el contrario, el cómputo de las propias horas no será en absoluto acumulable; si bien para la asistencia a reuniones o congresos sindicales para los que el representante sindical hubiese sido debidamente convocado, podrá saldar el tiempo que de más se utilice con cargo a las horas de disfrute inmediato que le correspondan.

La utilización del crédito de horas sindicales deberá ser notificada por escrito a la empresa con al menos cuatro jornadas laborales de antelación a la fecha de disfrute (sin incluir ésta).

Con carácter general no se podrán solicitar la concesión de horas sindicales en sábados, domingos y festivos, salvo con carácter excepcional.

Las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa y los delegados de personal dispondrán de un tablón de anuncios para la información sindical y laboral en cada centro de trabajo.

Disposiciones adicionales.

Primera:

Se creará una Comisión Paritaria al objeto de resolver las dudas e interpretaciones del acuerdo compuesta por un máximo de 6 personas, tres en representación de la empresa y tres de los trabajadores.

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.

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.

Se establece que las cuestiones que se promueven ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente, para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

\* Exposición sucinta y concreta del asunto.

\* Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.

\* Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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.

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.

Segunda:

Los conceptos de salario base, complemento de puesto de trabajo y plus de transporte tendrán un incremento para el año 2009 del IPC nacional más 0,5 puntos.

Tercera:

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 90 euros por familia.

Cuarta:

Para todos aquellos trabajadores con hijos menores y estuviesen a su cargo se abonará un importe mensual de 50 euros por familia, hasta que cumplan

los tres años de edad, momento en que se dejará de percibir esta cantidad.

Quinta:

Para el personal que trabaja en las oficinas comerciales y por los días efectivos en dichas oficinas se les abonará la cantidad de 1,2 euros en concepto de quebranto de moneda.

Anexo I.

Clasificación de categorías profesionales por niveles y subniveles.

Nivel F	Subnivel
Responsable de Calidad/Seguridad	F 1
Comunicación y Relaciones Públicas	F 2
Responsable Estudios, Marketing y Comunicación	F 2
Responsable de Instalaciones Fijas	F 2
Responsable de Material Móvil	F 2
Responsable de PCC	F 3
Responsable de Formación	F 3

Nivel E	Subnivel
Responsable de Línea	E 1
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	E 1
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 Planificación y Métodos	D 1
Contable	D 1

Nivel C	Subnivel
Regulador	C 2
Técnico de Mantenimiento	C 3

Nivel B	Subnivel
Delineante	B 1
Secretaria	B 1
Conductor	B 2
Agente de Almacén	B 3
Auxiliar Contable	B 3
Administrativo	B 3

Nivel A	Subnivel
Agentes de Fiscalización y Ventas	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 I Bis.

Nivel Salarial y Salario Base.

Nivel Salarial 2008.

Nivel F	1.929,97 euros
Nivel E	1.547,05 euros
Nivel D	1.463,79 euros
Nivel C	1.330,59 euros
Nivel B	1.219,61 euros
Nivel A	1.064,21 euros

Anexo II

Complemento Puesto de Trabajo.

Subnivel.

F 1	575,64 euros
F 2	340,58 euros
F 3	105,52 euros

E 1	410,11 euros
E 2	331,76 euros
E 3	253,41 euros
E 4	96,72 euros

D 1	336,67 euros
D 2	258,32 euros
D 3	179,97 euros

C 1	313,17 euros
C 2	234,81 euros
C 3	156,46 euros

B 1	345,80 euros
B 2	189,12 euros
B 3	110,76 euros

A 1	266,16 euros
A 2	187,81 euros
A 3	109,45 euros

26 de mayo de 2008.

### Servicio de Promoción Laboral de Santa Cruz de Tenerife

#### CONVENIO

**13085**

**9620**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Real Decreto 873/77, y en cumplimiento de las funciones encomendadas por el artículo 18.2 a), del Decreto 405/2007, de 4 de diciembre (B.O.C. 14.12.2007), por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la anterior Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, se hace público, que con fecha 11 de septiembre de 2008, tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo, Expediente y demás documen-