

707/1976, de 5 de Marzo (Boletín Oficial del Estado de 12 de Abril).

RESULTANDO que la tramitación del expediente incoado se ha ajustado a lo establecido en las normas aludidas, habiendo sido informado positivamente por el Coordinador de Formación Profesional y el Director Territorial de Las Palmas de la Consejería de Educación.

VISTOS: El referido Decreto, las Ordenes Ministeriales de 9 de Septiembre de 1975 (Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia de 12 de Enero de 1976) y de 4 de Agosto de 1977 (Boletín Oficial del Estado de 2 de Septiembre) y Real Decreto 2091/1983 de 28 de Julio (Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias de 20 de Septiembre).

CONSIDERANDO que las asignaturas que se pretende impartir son las que constituyen el Area de conocimientos Técnicos y Prácticos de Formación Profesional de Primer Grado, Rama «Peluquería y Estética», profesión «Peluquería» y los cuestionarios propuestos se ajustan a lo establecido para estas Enseñanzas por Orden de 9 de Diciembre de 1975 (Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia de 15 de Marzo de 1976).

ESTA DIRECCION GENERAL ha resuelto:

Primero: Autorizar al amparo de lo establecido en los artículos 35 y 36 del Real Decreto 707/1976, sobre Ordenación de la Formación Profesional, a partir de Septiembre de 1984, la homologación de las Enseñanzas correspondientes al Area de Conocimientos Técnicos y Prácticos de la Rama de «Peluquería y Estética» de Formación Profesional de Primer Grado, impartidas por dicho Centro para la profesión de «Peluquería».

Segundo: Por la Dirección Territorial de Las Palmas, de la Consejería de Educación, previo informe del Coordinador Territorial se procederá a la adscripción de este Centro al Instituto Politécnico o Instituto de Formación Profesional que corresponda. La adscripción, una vez efectuada, deberá comunicarse a esta Dirección General.

Tercero: Los cuestionarios y orientaciones pedagógicas del Area de conocimientos Técnicos y Prácticos homologada serán los dispuestos en la Orden de 9 de Diciembre de 1975 (Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia de 15 de Marzo de 1976). La organización de las Enseñanzas, que serán supervisadas por la Coordinación Territorial de Las Palmas con la colaboración que sea necesaria, deberá realizarse según lo establecido en los artículos 7°, 8° y 9° de la citada Orden de 9 de Septiembre de 1975.

Las evaluaciones del área homologada se efectuarán de acuerdo con lo establecido en la Orden de 14 de Febrero de 1972 (Boletín Oficial del Estado de 9 de Marzo),

con la intervención de la Coordinación Territorial que podrá disponer de los asesoramientos precisos.

Cuarto: La autorización de homologación que contiene la presente Resolución será anulada cuando el Centro deje de reunir alguna de las condiciones establecidas en la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 4 de Agosto de 1977 (Boletín Oficial del Estado de 2 de Septiembre). Este Centro se adecuará a las normas que puedan establecerse al amparo de la citada Orden.

Esta autorización se entiende sin perjuicio, en todo caso, de la obligación del Centro afectado, de ajustarse a las disposiciones que regulan con carácter general los artículos 35 y 36 del mencionado Real Decreto 707/1976.

Quinto: El Centro al que se refiere la presente Resolución no podrá cesar sus actividades docentes homologadas sin autorización de esta Dirección General. El plazo mínimo para realizar la solicitud del cese de actividades docentes será el necesario para impartir la totalidad de Enseñanzas del Area de conocimientos Técnicos y Prácticos. En ningún caso, el cese de actividades podrá producirse antes de que sus alumnos reciban las Enseñanzas completas del área homologada.

Santa Cruz de Tenerife, a 8 de Enero de 1985.- El Director General de Ordenación Educativa, José Carlos Guerra Cabrera.

CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.

81 RESOLUCION de 16 de Noviembre de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa TITSA (INTERURBANO).

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa TRANSPORTES INTERURBANOS DE TENERIFE, S.A. (Interurbano), recibido en esta Dirección Territorial, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2,b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril por lo que,

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1°.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2°.- Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3°.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de

la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife a 16 de Noviembre de 1984.- El Director Territorial.- José Carlos Oramas Pérez.

TITSA V CONVENIO COLECTIVO INTERURBANO. 1984

CAPITULO PRIMERO

CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1°.- Ambitos territorial, funcional y temporal.- El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores del Sector Interurbano de la Empresa TITSA, en la isla de Tenerife, cualesquiera que sea la categoría y funciones laborales que realicen.

Quedan excluidos los cargos de Alta Dirección y Gestión de la Empresa y los que estén en situación de Licencia Especial Retribuida. En lo referente a este último personal se les aplicará íntegramente las cláusulas de garantía respecto a sus derechos, en relación a las situaciones intermedias especiales, y futuras jubilaciones anticipadas y a las propias de la situación de Licencia Especial Retribuida.

La duración del Convenio será de un año a partir del primero de Enero de 1984.

Artículo 2°.- Denuncia, prórroga y actualización del Convenio.

1) 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 UN MES de antelación a la fecha de su vencimiento.

2) En el supuesto de que no se procediese a su denuncia por cualquiera de las partes contratantes, dentro del plazo señalado en el número anterior, el presente Convenio se mantendrá prorrogado tácita y automáticamente en todas sus partes por otro año, salvo las cláusulas de carácter económico, cuya revisión quedará a resultas de la específica negociación.

Artículo 3°.- Carácter de lo pactado.

1) Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de totales retributivos a percibir durante la vigencia del mismo. Las disposiciones legales futuras establecidas durante la vigencia del actual Convenio, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente serán aplicables si globalmente considerados en su conjunto y cómputo anual, superasen en algún caso, el total retributivo acordado.

Las restantes condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo quedarán determinadas según lo que especifique la Ley y lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

2) Se respetarán como derechos adquiridos las situaciones y condiciones que a la vigencia del presente Convenio Colectivo, resulten en su conjunto y en cómputo anual más favorables y be-

neficiosas para los trabajadores que las aquí pactadas y que no contradigan lo acordado en este Convenio.

3) El presente Convenio constituye un conjunto unitario e indivisible, por lo que no cabe la aplicación parcial o aislada de ninguno de sus pactos.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral ya sea de carácter administrativo o judicial se modificase el contenido de lo pactado en este Convenio, las partes podrán reconsiderarle total o parcialmente a propuesta de cualquiera de ellas.

4) Las partes reconocen la conveniencia de ir progresivamente concentrando los conceptos salariales y extrasalariales, potenciando, en lo posible, la tabla salarial por niveles, al objeto de que esta pueda ser la base principal de las retribuciones a los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DE LA EMPRESA

Artículo 4°.- Principios de organización.- La organización, programación y distribución del trabajo, es facultad consustancial y exclusiva de la Dirección de la Empresa que es responsable de su ejercicio ante las Entidades de Derecho Público promotoras de TITSA. En su virtud, la Dirección tiene el derecho y el deber de organizar la Empresa con el fin de lograr el máximo perfeccionamiento y progreso posible, con los límites impuestos por las normas legales y el respeto inviolable a la dignidad humana de su personal y del usuario.

Artículo 5°.- Participación laboral.- La participación de los trabajadores en el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales es imprescindible, en cuanto que la Empresa, por su carácter público y por la naturaleza de los servicios que presta, es una unidad donde convergen funciones e intereses diversos, movidos por la misma vocación de servicio a la Comunidad.

Tal participación en la gestión de la Empresa estará enmarcada en la legislación aplicable a la Empresa Pública, sin perjuicio de lo que se establece en las estipulaciones del presente Convenio.

Artículo 6°.- Clasificación Funcional.- La correcta clasificación funcional del personal es una obligación de la Empresa a la vez que facultad indeclinable de la misma. Se fijan las siguientes categorías profesionales en cada uno de los niveles que se indican, con absoluto respeto a los derechos adquiridos:

NIVEL 7.- Jefe de Servicio. Titulado Superior.

NIVEL 6.- Inspector Principal, Titulado Grado Medio, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico Principal, Jefe de Estación Principal, Jefe de Taller y Jefe de Administración.

NIVEL 5.- Jefe de Inspección, Jefe de Negociado, Jefe de Tráfico, Jefe de Estación y Contramaestre.

NIVEL 4.- Inspector, Técnico de Organización de 1ª, Oficial 1ª Administrativo, Factor Encargado, Jefe de Equipo, Oficial 1ª de Taller, Encargado de Almacén.

NIVEL 3.- Conductor - Perceptor, Conductor, Conductor - Mecánico, Técnico de Organización de 2ª, Oficial 2ª Adminis-

trativo, Factor - Recaudador, Factor - Cobrador, Oficial 2ª de Taller y Oficial de Almacén.

NIVEL 2.- Auxiliar de Organización, Auxiliar Administrativo, Cobrador, Factor, Recaudador, Oficial 3ª de Taller, Capataz, Expendedor y Auxiliar de Almacén.

NIVEL 1.- Ordenanza, Mozo de Estación, Mozo de Taller, Vigilante, Sereno y Limpiador.

Siempre que las necesidades de explotación de los servicios lo exijan, TITSA puede acordar la sustitución de alguna de las categorías profesionales señaladas o la creación de otras nuevas, con absoluto respeto a los derechos adquiridos y después de haber oído al Comité de Empresa. La decisión, debidamente justificada, señalará las características necesarias para perfilar y concretar las innovaciones que comprenda.

Las reclamaciones sobre clasificación profesional deberán ser dirigidas por escrito a la Dirección de la Empresa que, tras haber solicitado informe del Comité de Empresa, resolverá sobre las mismas en un plazo de 30 días.

Artículo 7º.- Trabajos de distinta categoría.

a) Categoría Superior.

En esta materia, con carácter general, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

No obstante, el reemplazo, como realización total o completa durante la jornada, de trabajos asignados a categoría superior en sustitución de los correspondientes a la del trabajador, sólo podrá acordarse, por escrito, por la Dirección de la Empresa, o por las personas en quien esta delegue expresamente, dando cuenta de ello en todo caso al Comité de Empresa.

Los trabajadores, que reemplazan, durante dicho periodo se sujetarán al mismo régimen de jornada, descanso, retribución y condiciones generales de la categoría reemplazada y tendrán, recíprocamente, las obligaciones y responsabilidades propias de la nueva función.

En los nuevos supuestos de reemplazos, motivados por necesidades urgentes, la Empresa convocará el Concurso pertinente en el plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha del inicio del reemplazo.

b) Categoría Inferior.

La Empresa podrá asignar a sus trabajadores cometidos de categoría inferior a la propia, cuando se den las circunstancias de necesidad perentoria, que haga preciso dicha asignación.

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

Durante el tiempo que dure esta situación el trabajador afectado percibirá los emolumentos de su categoría.

Cuando el trabajador solicite o acepte voluntariamente dicho trabajo no habrá límite de permanencia y sus emolumentos serán los que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 8º.- Plantillas y Escalafón.

a) Las plantillas mínimas del personal de la Empresa por categorías y dependencias serán comunicadas por la Dirección al Comité de Empresa un mes antes de su vigencia, a fin de que se formulen en dicho plazo las sugerencias que estimen oportunas. Además del trámite anterior, las variaciones de las plantillas precisan acuerdo favorable del Consejo de Administración de TITSA y deberán ser publicadas convenientemente.

En todo caso se entenderá como plantilla mínima básica la que integra a la totalidad del personal fijo en activo de la Empresa, reestructurando en cada caso, las categorías inadecuadas a las necesarias.

A partir de la terminación del plan de reestructuración, mediante adaptación de las categorías a las necesidades reales y el pase a la jubilación anticipada de los 36 trabajadores en situación de LER, o situación de desempleo en espera de jubilación, se cubrirán mediante contrato, adecuado a las necesidades de cada momento, los puestos de trabajo del personal fijo en activo, que cause baja definitiva en la Empresa.

En ningún caso se efectuarán ingresos para sustituir al personal en LER u otras situaciones especiales que causen baja en la Empresa.

b) El escalafón de la Empresa, con detalle del nombre, apellidos, edad, categoría, devengos anuales, antigüedad, centro o dependencia, y cuantos datos sean de interés, se realizará por la Dirección de la Empresa en el mes de Diciembre de cada año. Sometiéndolo dentro de dicho mes al Comité de Empresa que podrá realizar las sugerencias que estime oportunas.

Su publicación deberá tener lugar en la primera quincena del mes de Enero del año siguiente, para que los trabajadores en la segunda quincena de dicho mes, procedan a realizar, en su caso, por el mismo cauce establecido en el artículo 6º, cuantas reclamaciones estimen oportunas, y en el último término ante la Autoridad o Jurisdicción competente si lo creyesen oportuno.

CAPITULO TERCERO

Artículo 9º.- Altas.- El ingreso en TITSA como trabajador fijo se efectuará con las condiciones establecidas en las disposiciones vigentes en cada momento.

Cuando dicho ingreso se realice a través de la correspondiente convocatoria, previamente a la realización de la misma, será oído el Comité de Empresa que podrá realizar las sugerencias que estime oportunas. Un representante del Comité formará parte del Tribunal de Selección.

El Comité de Empresa podrá designar un representante del mismo para que participe en el procedimiento de contratación de trabajadores eventuales. Todos los trabajadores contratados lo serán a través del INEM haciendo la Empresa, o los organismos especializados a los que se le encargue, la oportuna selección de los aspirantes.

El contrato de trabajo, que se realizará por escrito, determinará los periodos de prueba máximos que, correspondan legalmente en cada caso, de acuerdo con la calificación profesional del trabajador y la normativa vigente.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el periodo de prueba, dado que el mismo sólo se puede cubrir con servicios efectivos.

Artículo 10°.- Bajas.- Las bajas definitivas de la Empresa, tanto voluntarias como forzosas se regularán por la normativa vigente de general aplicación.

Artículo 11°.- Licencias.

a) Licencias con sueldo.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales
- Alumbramiento de la esposa: 4 días naturales.
- Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 5 días naturales.
- Fallecimiento de hermanos: 3 días naturales.
- Fallecimiento de padres políticos: 2 días naturales.
- Fallecimiento o enfermedad grave de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad: 2 días naturales.

Se entiende incluido el día en que se produjo el hecho causante y los siguientes consecutivos, cualesquiera que fuera la situación laboral del trabajador afectado, excepto en caso de matrimonio.

En los casos no previstos anteriormente se estará a lo dispuesto en la legislación general.

No obstante, teniendo en cuenta las especiales circunstancias que pudieran producirse en cada caso, se prorrogarán otros 3 días más en caso de alumbramiento, enfermedad grave, o muerte de parientes de primer grado, si los mismos acaecieran fuera de la Isla o si se apreciase otra causa excepcional.

Las peticiones de Licencia con sueldo serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de 10 días. Aquellas en las que, por su propia naturaleza fuera imposible de prever la causa que la motiva se concederán al momento por la Dirección, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma.

b) Licencia sin sueldo.

Los trabajadores que ostenten más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar licencia sin sueldo, a disfrutar en una o varias veces, por un plazo no inferior a 8 días ni superior a 60, que les serán concedidas siempre que no lo impidan las necesidades del servicio, que serán justificadas por la Dirección ante el Comité de Empresa en cada caso.

No se descontarán al trabajador, a efectos de antigüedad, los periodos de licencia sin sueldo, salvo a los que hubieran disfrutado licencias de esta clase que en total sumen seis meses en TITSA, en cuyo caso se descontará el exceso de dicho periodo. A tal efecto, el disfrute de las licencias sin sueldo se anotará en los respectivos ficheros y expedientes personales.

Las peticiones de licencia sin sueldo serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 12°.- Excedencias.- Podrán solicitar pasar a la situación de excedencia voluntaria con una duración de UNO a

CINCO AÑOS todos los trabajadores fijos que lleven UN año al servicio de la Empresa. Dichas peticiones serán atendidas siempre que no lo impidan las necesidades del servicio, que serán justificadas por la Dirección ante el Comité de Empresa en cada caso. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia.

Las citadas excedencias podrán prorrogarse hasta cubrir el tiempo máximo de cinco años a petición del trabajador, y con las limitaciones antes señaladas.

Las excedencias forzosas se concederán en todos los casos y con el alcance previsto en la normativa legal vigente. Por otra parte, en el caso de que el trabajador se vea afectado por detención de cualquier tipo, se le concederá una excedencia forzosa por una duración igual al tiempo que esté detenido o, en su caso, sufriendo condena por sentencia judicial firme, siempre que dicha condena sea inferior a UN AÑO. Dichas excedencias no se concederán cuando la causa de la condena se derive de hechos dolosos en contra de TITSA.

En el caso de condena por sentencia firme por imprudencia simple, con o sin infracción de reglamento, cometida en el desempeño del servicio, la duración de la excedencia abarcará todo el tiempo que dure la privación de libertad, incluso si es superior a UN AÑO, siempre que el afectado no fuere reincidente.

Si a continuación de una excedencia forzosa el trabajador solicitase y obtuviese excedencia voluntaria, se sumará la duración de ambas para el cómputo de tiempos máximos.

Artículo 13°.- Cambios de Residencia, destacamentos y viajes de servicio.- Sin perjuicio de lo establecido en la normativa vigente al respecto, y de lo que pueda establecerse en los planes especiales vigentes en cada momento, los cambios de residencia, destacamentos y viajes de servicio, se regirán por las normas siguientes:

1°.- Cambios de Residencia.

Traslado es el cambio de carácter permanente de la residencia habitual que el personal tuviere establecida, entendiéndose por tal la que se consigna en el contrato de trabajo o donde radique el Centro de Trabajo en el que habitualmente toma o presta sus servicios el trabajador.

TITSA, tras las deliberaciones oportunas con el Comité de Empresa propondrá a la Autoridad Laboral el señalamiento de los límites de la residencia teniendo en cuenta las peculiaridades de la Isla, la dificultad del señalamiento rígido de los mismos y las situaciones de residencia laboral distintas de la real, que puedan encajarse racionalmente en la organización del trabajo en TITSA.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la Autoridad Laboral previo expediente de tramitación al efecto.

Autorizado el traslado, se le notificará al trabajador por escrito, con una antelación mínima de 20 días, y tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje, suyos y de sus familiares que con él convivan, así como el traslado de enseres y mobiliario siendo deber de la Empresa facilitarle, en la medida de lo posi-

ble, vivienda y abonarles las diferencias entre la renta que paga y la de rango similar que debe abonar en su nueva residencia.

En los presentes casos se tendrá derecho preferente por parte de los trabajadores afectados a obtener las facilidades crediticias que se establecen en el artículo 32°.

Los trabajadores podrán ser trasladados de Centros de Trabajo mediante petición voluntaria del trabajador, siempre que exista vacante en el Centro solicitado, en cuyo caso no tendrán los beneficios derivados del traslado forzoso.

2°.- Destacamento.

El destacamento o cambio temporal de residencia de un trabajador por causa de necesidades del servicio, no podrá exceder de TRES MESES y serán compensados en la forma actualmente vigente.

Como norma general los destacamentos serán comunicados por escrito al trabajador con CINCO DIAS de antelación. En los casos de súbita vacante de puestos de singular responsabilidad se comunicará el destacamento en el plazo más breve posible, dejando a salvo el derecho del trabajador a oponerse al destacamento, alegando causa justa, ante la Autoridad Laboral.

De estas actuaciones se dará cuenta al Comité Intercentros y Comités de Centros de Trabajo afectados.

No se realizarán destacamentos a residencias desde las cuales hayan sido destacados otros trabajadores de la misma categoría a otras residencias, ni los que se produzcan a residencias en las cuales existan trabajadores sobrantes, de la misma categoría.

3°.- Viajes de Servicio.

Los viajes de servicio son aquellos que sin producir cambio temporal de residencia, se realizan por los trabajadores fuera de su residencia habitual o de los límites normales del recorrido del servicio e implica que el trabajador no pueda realizar las comidas o la pernoctación a las horas normales, en su residencia habitual. Tales viajes de servicio darán derecho al percibo como dieta de una indemnización por los gastos que se originen, que no podrá exceder salvo casos extraordinarios de 1.000 pesetas diarias como dieta íntegra, de las cuales corresponden 350 pesetas a cada una de las dos comidas principales.

Queda exceptuado del régimen general de dietas el personal de movimiento, que percibirá, en caso de devengar dieta completa, la veinticuatroava parte del sueldo diario de su categoría por cada hora de viaje o fracción resultante superior a 30 minutos, salvo que lo previsto en el párrafo anterior sea más beneficioso para el trabajador. Esta indemnización se devengará incluyendo los tiempos reglamentarios de toma y deje del servicio.

Artículo 14°.- Promoción del Personal.- La promoción de los trabajadores se considera como meta a alcanzar con el máximo apoyo de la Empresa.

La normativa de los siguientes apartados se establece sin perjuicio de la regulación vigente sobre formación profesional y ascensos, y al margen de los planes especiales que puedan estar en vigor en cada momento.

Los ascensos a cualquier categoría se regirán por los criterios siguientes:

a) Tendrán carácter de acceso abierto a todos los trabajadores sin limitación de categoría o función laboral. El tribunal podrá establecer las pruebas de selección previa, que estime oportunas.

b) Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación profesional que deberán impulsarse y favorecerse por la Empresa con la colaboración del Comité de Empresa.

c) El sistema de evaluación para los ascensos se regirá por el criterio de pruebas de carácter objetivo, en las cuales se tendrá en cuenta las capacidades y aptitudes del trabajador para el puesto objeto de valoración. La antigüedad y el ejercicio del puesto con anterioridad se tendrán en cuenta en esta valoración, así como el pertenecer al mismo grupo o sector de trabajo y ostentar la categoría inmediata inferior a la convocada. A tal fin en la respectiva convocatoria, se establecerán las condiciones, programas, pruebas a realizar y demás circunstancias objeto de la plaza a cubrir a cuyos efectos será oído el Comité Intercentros.

d) El Tribunal estará compuesto por un Presidente, que será el Director Gerente de la Empresa, o persona en quién él delegue, un vocal representante del personal que será designado por el Comité de Empresa y otro vocal, que actuará como Secretario y será un trabajador de TITSA, con conocimientos adecuados de las funciones propias de la categoría objeto de la Convocatoria, elegido por el Comité de Empresa de entre los componentes de la terna que al efecto la presente la Dirección de la misma.

Los vocales deberán ostentar similar o superior categoría de la que corresponda a la plaza o plazas que hayan de proveerse, siempre que sea posible.

e) Cubiertos mediante ascenso o reconversión los puestos de trabajo fijados en el anterior Convenio, la Empresa continuará con esta política de promoción del personal, promoviendo los cursos necesarios, bien en la propia Empresa o a través del INEM u Organismos especializados de acuerdo con los niveles de conocimientos profesionales que necesariamente deban adquirir los trabajadores que voluntariamente se inscriban, y sean seleccionados para la realización de dichos cursos.

Artículo 15°.- Jornada.

1°.- Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral se fija en 40 horas semanales, computadas de la forma que se determina en este artículo y en el artículo 17° (Descansos).

Se exceptúa de la norma anterior al personal administrativo fijo en la Empresa antes del 1 de Enero de 1983, que continuará con la jornada de 36 horas semanales.

La jornada del personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su categoría laboral será la del personal no exceptuado.

Con carácter general, la jornada se realizará de forma continuada, en cuyo caso, el personal dispondrá de 25 minutos para el descanso intermedio de jornada, retribuidos de acuerdo con las condiciones que se determinan en las cláusulas económicas.

Para facilitar que los servicios puedan adaptarse mejor a las necesidades de la Empresa, tales como «horas puntas, periodos de menor demanda, servicios discrecionales, etc», se establece que aquellos trabajadores que acepten la jornada partida, de acuerdo con el cupo establecido por la Empresa, tendrán dere-

cho adicional a percibir un 10% de su salario base vigente en cada momento.

Se estima que el número máximo de trabajadores necesarios en jornada partida es del 8%, cuya aceptación a dicha jornada será renovable cada año.

En dicha jornada partida los conductores - perceptores, conductores y cobradores, que la realicen, tendrán doble cómputo de los tiempos de toma y deje del servicio.

En ningún caso, los conductores - perceptores que realicen el trabajo en jornada partida, perderán los derechos, inclusive económicos, relativos a su carácter de conductores - perceptores, realicen o no tal actividad, a no ser que por disminución física o funcional el propio trabajador haya aceptado un puesto de trabajo en el que no tenga la responsabilidad de las percepciones.

La jornada partida nunca se fraccionará en más de dos porciones y el intervalo entre ambas no será superior a las dos horas más el tiempo de deje del primer servicio y el toma del segundo.

2º.- Criterios para la Organización de la jornada de trabajo.

a) El personal de movimiento, de Inspección y de Estaciones, efectuará su jornada laboral de forma que sea computada en ciclos de 28 días naturales, y el encuadre de 40 horas a la semana se efectuará mediante el disfrute de 7 a 8 descansos en cada ciclo señalado.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la jornada se realizará en 5 días semanales, con ocho descansos en el ciclo de 28 días.

b) El personal de Talleres que tenga asignado turno de mañana trabajará en servicio efectivo de 7 a 14,20 horas entre lunes a viernes y de 7 a 13,40 uno de cada dos sábados, distribuidos al 50% de la plantilla.

El personal de turno de tarde, realizará su trabajo efectivo de 14,05 a 21,25 de lunes a viernes y de 7 a 13,40 uno de cada dos sábados con el mismo criterio anterior.

El personal auxiliar en turno de noche, realizará su jornada efectiva a partir de las 22 horas hasta las 5,37, en ciclos de 28 días, durante los cuales disfrutará de 7 descansos durante el ciclo. Los días festivos no recuperables descansará la mitad de la plantilla activa, en régimen de rotatividad.

Para el trabajo rotatorio de sábados por la tarde, domingos y festivos, se solicitarán voluntarios.

Estos voluntarios realizarán su descanso reglamentario en los días laborables y, en su caso recibirán la compensación económica que actualmente vienen percibiendo.

En el caso de que no existiesen suficiente número de trabajadores voluntarios para efectuar las guardias en sábados tarde, domingos y festivos, la Empresa negociará con el personal idóneo necesario para establecer turnos rotativos en las mismas condiciones que el personal voluntario.

c) A los efectos de tiempo de trabajo se computará el intervenido en las esperas motivadas por averías, tanto las de permanencia en la carretera como las de aquellos que vayan al taller a repararlas.

En el caso de accidente grave, el personal que salga de servicio podrá trabajar un límite de 16 horas consecutivas si no hubiere posibilidad de establecer relevos o sustituciones; en todo caso, se deberá dar 4 horas para descanso y comidas intercaladas. En este caso se tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de 12 horas. En todo caso se mantendrán las condiciones de jornada y de horario actual siendo considerado el exceso como horas extraordinarias estructurales.

d) La jornada de 36 horas del personal administrativo, fijo en la Empresa antes del 1 de Enero de 1983, será realizada en CINCO días laborables, de lunes a viernes en jornadas de 7 horas, realizadas de 7,30 a 14,30 horas. La hora de defecto de jornada de cada semana se realizará constituyendo un retén rotatorio, proporcional entre toda la plantilla de administrativos de las oficinas centrales, para atender los sábados en jornada de 8 a 12 horas las necesidades del servicio, y que dicha rotación se produzca cada cuatro semanas.

Artículo 16º.- Toma y deje del servicio.- En los servicios sometidos a cuadros horarios además del tiempo señalado para el servicio o del real que conste en la documentación correspondiente y suponga retraso o realización de horas extraordinarias, (las cuales tendrán la consideración de horas estructurales) se abonarán como toma y deje del servicio las siguientes compensaciones.

- Los conductores - perceptores que efectúen dicha función el equivalente a 25 minutos de toma y 25 minutos de deje, cualquiera que fuere su turno o modalidad del servicio.

- Los conductores no perceptores, los conductores - perceptores que presten su servicio con cobrador y los cobradores el equivalente a 12 minutos de toma y 12 minutos de deje, cualquiera que fuere su turno o modalidad de servicio.

- El toma y deje del servicio se abonará para todo el personal que realice las funciones de las categorías mencionadas, incluidos los que estén en reserva, de acuerdo con lo previsto en las cláusulas económicas. Los tiempos de toma y deje tendrán la consideración de estructurales.

Artículo 17º.- Descansos.- Dado el transporte público que efectúa TITSA, su personal de Movimiento, Inspección y Estaciones, que trabaja en el servicio público de viajeros queda exceptuado del descanso semanal en sábados y domingos, cuando ello no sea posible por necesidades del servicio, para atender la demanda de los usuarios. El descanso se le concederá en los seis días laborables siguientes. En todo caso el descanso ininterrumpido no será inferior a 36 horas semanales.

Cuando por circunstancias extraordinarias un trabajador no pueda disfrutar de descanso semanal, se le compensará económicamente, de acuerdo con el valor pactado en las cláusulas salariales.

El resto del personal, descansará la tarde del sábado y domingo y los días festivos correspondientes, excepto el personal integrante de los turnos de guardia en talleres, que disfrutarán el descanso en igual forma que el personal exceptuado, o en su defecto será compensado de igual forma que aquellos.

Cuando por circunstancias extraordinarias un trabajador no pueda disfrutar de descanso semanal recibirá la compensación establecida en las cláusulas económicas.

Los días festivos de ámbito estatal o local que se fijen en el correspondiente calendario laboral no serán recuperables en ningún supuesto. En el caso de trabajarlo por razones de servicio, y no disfrutar de descanso adicional, será compensado económicamente con el valor fijado para los descansos no disfrutados en la cláusula correspondiente, y únicamente durante 1984.

Las posibles variaciones de turno de descansos serán objeto de deliberaciones con el Comité de Empresa antes de su implantación.

El régimen de descanso semanal será el siguiente:

a) Personal de Movimiento.

De acuerdo con las jornadas realizadas durante el ciclo de 28 días, se establece un sistema de siete u ocho descansos, según jornada, cada 28 días. El mencionado sistema funcionará en régimen de rotatividad con el criterio que se especifica en el artículo 15°, punto a).- sobre jornada.

El personal de correos, colegios, recaudación, facturación, venta de bonos y mantenimiento que realice su jornada en días laborables, descansará los domingos y festivos, adaptando su jornada a las 40 horas semanales.

b) Personal Administrativo.

El que se deriva de lo expuesto en el artículo 15°, punto e).

c) Personal de taller diurno.

Se establece un descanso semanal de día y medio, en tarde de sábado y domingo completo, y cada dos semanas descansará el sábado completo, excepto para el personal de retén en sábado, domingo y festivo, donde se estará a lo pactado.

d) Personal auxiliar de taller nocturno.

Se establece un sistema de siete descansos cada 28 días siguiendo el mismo esquema que para el personal de movimiento. El mencionado sistema funcionará en régimen de rotatividad.

Artículo 18°.- Cuadros de Servicios y Horarios.- Los cuadros horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con 7 días de antelación a su entrada en vigor en los de carácter mensual, 4 días en los quincenales, 3 días en los semanales y 1 día en los diarios. En casos justificados y con el conocimiento del Comité de Empresa, se podrá alterar estos plazos.

Artículo 19°.- Vacaciones.

1°.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o la parte proporcional por doceavas partes que correspondan a partir de la fecha de ingreso, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de ese derecho, computándose como día completo la posible fracción resultante, y como fracción completa el mes en que se efectúe su ingreso.

2°.- Las vacaciones de todo el personal se incrementarán en 1 día por cada 6 años de servicio alcanzados en la Empresa, con el tope máximo de 30 días laborables. No obstante para los trabajadores cuya antigüedad sea inferior a 6 años, se concederá un

día más de vacaciones, no obteniendo derecho al segundo día adicional hasta alcanzar los 12 años de servicio.

3°.- El personal que disfrute las vacaciones fuera de las Islas Canarias tendrá derecho a 2 días más de licencia sin sueldo, acreditando suficientemente dicha circunstancia.

4°.- Una vez fijadas por la Dirección de la Empresa las necesidades del servicio se determinarán con la participación del Comité de Empresa los criterios que, además de la antigüedad, deben tenerse en cuenta para establecer las preferencias de los trabajadores en el disfrute de las vacaciones dentro de los turnos establecidos.

5°.- El calendario de vacaciones, confeccionado provisionalmente en reunión conjunta de Empresa y Comité de Empresa, una vez fijadas por aquella las necesidades del servicio a efectos de distribución de vacaciones, será expuesto a efectos de reclamaciones del 15 de Octubre al 15 de Noviembre del año anterior al de disfrute. Posteriormente, una vez estudiadas las reclamaciones habidas por la Empresa y el Comité de Empresa, será expuesto con carácter definitivo el 1 de Diciembre del mismo año, adquiriendo vigencia el 1 de Enero del año de disfrute.

6°.- Las vacaciones del personal de talleres, almacenes y auxiliar de taller, comenzarán a disfrutarse el día 1 del mes que corresponda a cada trabajador, según la asignación fijada en el calendario de vacaciones y terminarán el último día del mismo mes. Los trabajadores que tengan derecho al disfrute de más días de vacaciones, de acuerdo con el párrafo segundo de este artículo, los disfrutarán en otro periodo del mismo año, procurando que los que tengan las vacaciones en invierno tomen los días suplementarios en el verano y viceversa.

Estos días se disfrutarán conjuntamente y no podrán ser acumulados a los de años posteriores. En el caso de no poder disfrutar los días adicionales durante el año natural, serán compensados como descansos no disfrutados.

Artículo 20°.- Horas extraordinarias y estructurales.

1°.- Horas extraordinarias.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a TITSA y su libre aceptación a los trabajadores, respetándose en todo caso las limitaciones legales existentes.

Se considerarán horas extraordinarias las que exceden de la jornada normal. Serán abonadas de acuerdo con los valores pactados en las cláusulas económicas.

Las horas extraordinarias que se realicen en caso de accidente grave se abonarán con un incremento del 25% sobre los valores anteriores.

Todo el personal que trabaje o no horas extraordinarias será provisto de una libreta individual en la cual se irán anotando el número de horas trabajadas. Esta libreta deberá ser firmada por quienes actúen en cada caso como responsables de las dependencias donde se realice o se tome y se deje el servicio. La libreta se abrirá el 1 de cada mes y se cerrará el día último del mismo, abonándose en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjeron todas las cantidades correspondientes a los emolumentos variables derivados de la jornada de trabajo.

Con carácter general, deberá evitarse la realización de ho-

ras extraordinarias y en todo caso se procurará que las mismas se repartan racionalmente entre el personal, con criterios objetivos.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa mensualmente las horas extraordinarias realizadas a fin de que por éste se formulen las propuestas que estimen oportunas.

Ultimado el proceso de reestructuración de TITSA solamente podrán realizar horas extraordinarias en caso de fuerza mayor o de incremento estacional u ocasional de servicios.

Mientras tanto las horas extraordinarias se distribuirán rotativamente entre los trabajadores que voluntariamente las acepten por cada centro de trabajo y tipo de vehículo atribuido.

Al finalizar la libreta de horas extraordinarias, se entregará una fotocopia de la misma al trabajador interesado.

2°.- Horas extraordinarias estructurales.

De mutuo acuerdo entre las dos partes se establecen durante la vigencia del presente Convenio como horas estructurales las que a continuación se refieren:

- Las que se realizan por aplicación de las normas del Real Decreto 1095/76, de 7 de Mayo, sobre régimen especial de jornada en las empresas de transportes.

- Las que excedan de las previstas en gráficos del personal de conducción por retrasos justificados, tráfico, averías o accidentes.

- Las que por exceso sobre la jornada legal se conceden para las operaciones de recepción y entrega del servicio (toma y deje).

- Las que realiza el personal de oficinas entre las 36 horas y las horas semanales de la jornada laboral establecida para 1984 en Convenio para el resto del personal, tienen el carácter de horas extraordinarias estructurales.

- Las que se realizan con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes y apremiantes que exija de inmediato el tráfico.

- Las que obedezcan a periodos puntas de producción y ausencias imprevistas (acumulación de averías, sustitución imprevista de trabajadores, concentración de viajeros en temporadas, refuerzos de servicios, fiestas, etc.).

Artículo 21°.- Faltas y sanciones.

1°.- Procedimiento sancionador: Se acuerda el siguiente procedimiento:

a) Para las faltas leves, menos graves y graves: La imposición de cualquier sanción o amonestación deberá ser notificada por escrito al interesado, quien en plazo de 72 horas puede presentar escrito de descargo, con cuya atención se notificará definitivamente lo que proceda.

b) Para las faltas muy graves: La imposición de sanciones por faltas muy graves requerirá la instrucción de un expediente disciplinario que se iniciará con un periodo de informaciones en el que se tendrá en cuenta la opinión del trabajador interesado. En dicho periodo se tendrá presente la actuación de la Comisión

de Faltas y Sanciones del Comité de Empresa que podrá presentar alegaciones e informes por escrito.

La conclusión del expediente, que deberá hacerse en el plazo de 15 días, recogerá tanto las informaciones practicadas como todo tipo de pruebas documentales presentadas, así como una propuesta concreta de sanción.

La resolución del expediente será competencia del Director Gerente, quien cuenta con un plazo de 10 días para emitirla.

Contra la resolución cabe interponer las correspondientes acciones de la jurisdicción laboral.

c) En el supuesto de que por parte de TITSA se procediese al despido de un trabajador y la Magistratura resolviese considerando su improcedencia o nulidad, la Comisión de Faltas y Sanciones y la Dirección de la Empresa estudiarán conjuntamente las razones que pueden justificar la no readmisión del trabajador.

2°.- Faltas y Sanciones: Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole dispuestos por la normativa vigente.

Las faltas se clasifican en cuatro grupos: Leves, menos graves, graves y muy graves.

Las faltas leves y menos graves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las 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 6 meses de haberse cometido.

Las sanciones consistirán:

a) Por faltas leves: Amonestación privada y carta de censura.

b) Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 4 días y traslado de destino, pero no de residencia.

c) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

d) Por las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 meses, traslado de residencia, pérdida temporal de la categoría, inhabilitación definitiva para el ascenso y despido.

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

La Empresa antes de imponer cualquier sanción de despido, efectuará deliberaciones sobre el particular con el Comité Inter-centros.

No podrá imponerse sanciones que consistan en reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores y aquellas que supongan pérdida de antigüedad.

Todas las sanciones impuestas por la Empresa serán recurribles ante Magistratura de Trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 22°.- Procedimiento de protección y salvaguar-

da.- Se establece a fin de proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores, los siguientes procedimientos y actuaciones:

a) Multas.- Las multas impuestas al personal de conducción por infracción de las disposiciones del Código de la Circulación serán abonadas al 50% por la Empresa y el trabajador, salvo reincidencia en un periodo no superior a 2 años.

Las multas y sanciones que sean exclusivamente imputadas a la Empresa y no a la actuación del trabajador, serán abonadas íntegramente por TITSA.

b) Retirada de carnet.- TITSA abonará por su cuenta, o a través de un Seguro colectivo, una compensación mensual de 45.000 pesetas brutas a percibir por los conductores, conductores - perceptores e inspectores clase «C», en los casos de retirada temporal del carnet de conducir a quienes TITSA no pueda ofrecer entre tanto una ocupación laboral para la que no precisen carnet, siempre que las posibles causas del hecho de la retirada del carnet, no se deban a infracción dolosa, ni cometida en estado de embriaguez o drogadicción.

Dicha oferta de puesto de trabajo durante el periodo de retirada del carnet deberá ser aceptada por el trabajador, correspondiendo las percepciones y devengos inherentes al puesto a desarrollar.

En el supuesto de producirse una retirada definitiva del carnet de conducir, siempre que las causas, no se deban a infracción dolosa, ni cometidas en estado de embriaguez o drogadicción, TITSA una vez estudiado, conjuntamente con el Comité Intercentros objetivamente cada caso, ofrecerá al trabajador las siguientes alternativas:

1°.- Un puesto de trabajo que no precise carnet, con las percepciones y devengos que corresponda al puesto a desarrollar.

2°.- La posibilidad de reconvertirse a otra categoría de la que existan vacantes en la Empresa.

3°.- Los trabajadores en esta situación tendrán preferencia para el pase a jubilaciones anticipadas, que deberán aceptar, caso de tramitarse el oportuno expediente, siempre que su edad esté comprendida entre la de los afectados.

c) Protección jurídica.- TITSA, garantiza la defensa jurídica y la fianza necesaria para la obtención de la libertad provisional, en caso de accidente, no doloso, en el servicio de la Empresa a no ser que el trabajador renuncie expresamente a ello o prefiera contratar por su cuenta los servicios jurídicos que le sean precisos.

Artículo 23°.- Uniformes y Prendas de Protección.- La empresa proveerá al personal de sus prendas de uniformidad, que deberán tener, salvo accidente o causas excepcionales la siguiente duración:

Personal de movimiento:

- Dos camisas y dos pantalones por año.
- Un jersey o sueter cada año.
- Una sahariana o cazadora cada 15 meses.

- Una chamarra impermeable para los inspectores cada 2 años.

- Una chamarra o prenda de abrigo para los Factores Encargados y Factores Cobradores, que presten sus servicios en las estaciones de Icod, Granadilla, La Orotava, Tacoronte y La Laguna. Dicha prenda se entregará cada dos años.

La entrega de las prendas de uniformidad, se efectuará en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año. Los trabajadores que no retirasen sus prendas de uniformidad durante los meses señalados, sin causa suficiente que lo justifique, (Baja por enfermedad, baja por accidente, vacaciones, etc.) deberán aguardar al siguiente turno de entregas para proveerse de las indicadas prendas.

Siempre que las existencias del almacén lo permitan, el trabajador podrá cambiar la sahariana por un pantalón o dos camisas.

Personal de Talleres.

Dos monos al año, o dos juegos de pantalón y camisa a elección, por una sola vez, del trabajador, que deberán ser entregados, en su totalidad de la misma forma que la señalada en el apartado anterior. Además se entregará al personal de taller que lo precise, en función de su trabajo, botas de cuero con protección, botas, guantes y todos los medios de protección personal adecuados a cada tipo de trabajo con el fin de evitar riesgos de accidente. Para la entrega de tales medios de protección deberá mediar acuerdo conjunto entre Empresa y Comité, una vez oído el Comité de Seguridad e Higiene.

Las botas de cuero con protección para el personal de talleres, se renovará cada doce meses, sin perjuicio de que dicha renovación se efectuase con anterioridad al plazo señalado, siempre y cuando resultase preciso, por deterioro o por condiciones de higiene, cuyas causas podrán ser determinadas por el indicado Comité.

Artículo 24°.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.- Se aplicará con absoluto respeto la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con la participación decisiva del Comité de Seguridad e Higiene a que se refiere la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de Marzo de 1971 y demás disposiciones vigentes.

El citado Comité de Seguridad e Higiene, que estará integrado por la representación de los trabajadores por 5 miembros y por la representación de la Empresa por 2 miembros, recibirá todo el asesoramiento que sea necesario del personal técnico de la Empresa. Según Decreto de 11 de Marzo de 1971, el Secretario de dicho Comité será un administrativo designado por la Dirección de la Empresa con voz y voto.

CAPITULO CUARTO

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 25°.- Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.- Durante la situación de I.L.T. derivada de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, TITSA completará hasta el 100% la correspondiente prestación económica.

En los casos de I.L.T., a consecuencia de enfermedad co-

mún se tendrá en cuenta las situaciones de gravedad. Especialmente en casos de intervención quirúrgica, se establecerá de acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores unos módulos de ayuda a cargo del Fondo Social de Ayudas que serán potenciadas según se refleja en el artículo 33.

Artículo 26°.- Incapacidad y muerte.- La actual póliza de seguro seguirá rigiéndose por las coberturas actuales, o sea, en los casos de muerte e invalidez la cuantía de 750.000 pesetas y en los de incapacidad la de 375.000 pesetas. Las definiciones de estas situaciones serán las establecidas en la póliza de seguro.

Artículo 27°.- Ayudas por natalidad y nupcialidad.- Como prestación complementaria a la de la Seguridad Social se mantendrá una ayuda económica de 9.000 pesetas por natalidad y de 12.000 pesetas por nupcialidad, que se percibirán de acuerdo con los requisitos establecidos por la Seguridad Social.

Artículo 28°.- Orfandad absoluta.- La orfandad absoluta será protegida por la Empresa con la entrega por una sola vez, al fallecimiento del causahabiente, trabajador en activo, de la cantidad de 300.000 pesetas mancomunadamente, compatibles con el percibo de la indemnización por muerte prevista en el artículo 26°.

Artículo 29°.- Ayudas al estudio.- Se fija el fondo de ayudas para estudio en 9.750.000 pesetas anuales, para ser distribuidas entre trabajadores y los hijos de los trabajadores que cursen estudios de los niveles que se señalen en Centros docentes.

La distribución de esta ayuda se realizará siguiendo el criterio de establecer el valor del punto, de conformidad con la puntuación correspondiente a los siguientes niveles:

- Preescolar, 4 puntos, primera etapa EGB, 4 puntos, segunda etapa de EGB, 6 puntos, B.U.P., o Formación Profesional, 8 puntos, C.O.U., 10 puntos, estudios de grado medio en Escuelas o Facultades Universitarias, 15 puntos, estudios de grado superior en Escuelas o Facultades Universitarias, 20 puntos, estudios especiales, 12 puntos, estudios oficiales no estructurados con duración mínima de 8 meses, 8 puntos.

La Comisión Mixta de Asistencia Social integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores procederá al cálculo del valor del punto, dividiendo el fondo total establecido por el número de puntos obtenidos en virtud de las solicitudes formuladas, distribuyéndolo matemáticamente de acuerdo con el baremo establecido.

De conformidad con dichos criterios de distribución, las ayudas correspondientes se harán efectivas en Noviembre de cada año.

La promoción cultural y técnica de los trabajadores es preocupación fundamental de las partes, por ello, aparte de los cursos promovidos por la Empresa con cargo a sus gastos de formación, se acuerda que aquellos trabajadores que cursen estudios oficiales en los niveles señalados sean incluidos en el fondo de ayudas con las puntuaciones correspondientes.

Artículo 30°.- Economato.- Se abonará una compensación de 500 pesetas/mes, por trabajador.

Con independencia de ello la Empresa correrá con la gestión y cargo de las posibles cuotas colectivas que estén o pudieran establecerse por las Cooperativas de Consumo con las que TITSA,

tenga concertado el suministro de artículos de consumo para sus trabajadores.

Artículo 31°.- Facilidades de Transporte.- Los trabajadores de TITSA, mediante la presentación de su carnet de la Empresa en su estado de vigencia, tienen derecho a viajar en todas las líneas y servicios regulares de la misma, con ocupación de plaza.

El transporte de los trabajadores a y desde su lugar de toma o deje del servicio, se entiende facilitado por lo general, por lo indicado en el párrafo precedente. Las excepciones se estudiarán entre la Dirección y el Comité de Intercentros dando lugar a servicios específicos de transporte de trabajadores, intercambio de facilidades de transporte con otras empresas, conciertos económicos, etc.

El personal de TITSA jubilado o en situación de invalidez tendrá idénticas facilidades de viaje que el personal en activo.

Cada uno de los familiares que estén a cargo del trabajador y las viudas pensionistas de trabajadores de TITSA, tendrán derecho a un pase nominativo que les habilite para realizar, con ocupación de plaza, un máximo de 320 viajes anuales en cualquiera de las líneas regulares de TITSA, sin perjuicio de los pases especiales de estudiantes de hijos de trabajadores y demás casos singulares actualmente en aplicación.

Con carácter graciable, se otorgan las facilidades indicadas en el párrafo anterior a los pensionistas de T.T.S.L.

Normativa que regirá la concesión de pases a familiares de trabajadores de TITSA.

Tendrán derecho: Los familiares que a continuación se relacionan, siempre que estén a cargo del trabajador y que figuren en alguno de los siguientes documentos: Título de Familia numerosa, Modelo P.1 de la Seguridad Social. Para su obtención sólo deberán aportar algunos de los documentos referidos.

1°.- Las esposas de los trabajadores que convivan con el titular aunque no figuren en el P.I., de la Seguridad Social. Se justificará la existencia de una relación de convivencia documentalente.

2°.- Los hijos de los trabajadores de TITSA que reúnan algunos de los requisitos siguientes:

a) Hijos solteros, sin trabajo, que convivan con el trabajador. Se exigirán los siguientes documentos acreditativos de esta situación:

- Certificado del Ayuntamiento de convivencia y dependencia económica.

- Fe de vida y estado.

- Presentación de la tarjeta del INEM.

b) Hijos solteros, cursando estudios oficiales y que dependan económicamente del trabajador. Se exigirán los siguientes documentos:

- Certificación del Ayuntamiento, de dependencia económica.

- Certificado de cursar estudios oficiales.

- Fé de vida y estado.

c) Hijos minusválidos sin límite de edad, solteros, y bajo la dependencia del trabajador; se entenderá que existe dependencia aunque el beneficiario realice trabajos remunerados de tipo rehabilitador u ocupacional. Se acreditará reunir los requisitos indicados por aportación de certificados de minusvalía y fé de vida y estado.

d) Hijos solteros, que se encuentren realizando el servicio militar, durante el tiempo de prestación del mismo y hasta su licenciamiento. El beneficiario deberá acreditar esta situación documentalente.

e) Hijos solteros, que trabajen y convivan con el trabajador hasta la edad de 21 años.

3°.- Los padres del trabajador, que sean pensionistas de la Seguridad Social o del Estado o aquellos que no disfruten ningún tipo de asignación económica, siempre que convivan y dependan económicamente del trabajador. Se acreditará reunir los requisitos mencionados mediante cartilla de pensionista y en su caso, certificación de convivencia y documento que refleje la edad.

Artículo 32°.- Anticipos y facilidades crediticias.- Los trabajadores fijos con un mínimo de un año de servicio en la Empresa podrán solicitar anticipos de hasta tres meses de sueldo sin recargo ni interés, con un límite máximo de hasta 120.000 pesetas, que serán reintegrables distribuyendo su importe en 12 mensualidades a partir del siguiente mes a su percibo. Los mismos serán atendidos siempre que exista fondo para ello, el cual será el 15% del importe total de la nómina. A fin de determinar la existencia o inexistencia de la necesidad que origina la petición de anticipo, será oído el Comité de Empresa.

Los anticipos con plazos y condiciones distintos a los anteriormente establecidos, podrán ser atendidos por acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa, siempre que exista fondo para ello.

Los trabajadores que no lleven un período de un año al servicio de la Empresa, podrán solicitar un anticipo máximo por el importe que les correspondería por liquidación si causaran baja en el momento de la concesión del anticipo, con los adecuados plazos de reintegro.

Para la construcción o adquisición de viviendas en propiedad o la reparación o reforma que resulte necesaria en las ya propiedad de los trabajadores de TITSA, la Empresa gestionará la obtención de un cauce permanente de financiación mediante la concesión del aval correspondiente hasta un total de 18.000.000 de pesetas, mancomunadamente.

La determinación de la forma, condiciones y requisitos para el disfrute de estas facilidades crediticias se realizarán a la vista de las condiciones ofertadas por la entidad de crédito y previo acuerdo con los representantes del personal.

Artículo 33°.- Fondos sociales.

a) Fondos de Actividades.- Se fijan en 1.100.000 pesetas anuales el citado fondo, que será distribuido en aquellas actividades de carácter deportivo, cultural, recreativo o de potenciación del ocio entre los trabajadores, que se determinen por la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Dicho fondo tiene carácter anual, contabilizándose a dichos efectos en cada periodo de vigencia del Convenio Colectivo.

b) Fondo de Ayudas.

Se establece la siguiente normativa:

Cuantía del fondo. El importe anual de este fondo es de 1.786.093 pesetas.

Causas atendibles por el fondo. Las causas por las que se percibirán ayudas de este fondo habrá de ser algunas de las siguientes:

- Repartos para enfermos temporales.

- Repartos para atender enfermedades o accidentes de larga duración.

- Atención al jubilado.

- Otras atenciones en situación personal o familiar de los trabajadores de suma gravedad social o económica.

Distribución del fondo. La distribución se efectuará por la Empresa y los trabajadores en el seno del Comité Intercentros con mensualidades vencidas, procurando que cada mes se repartan una doceava parte del fondo. Dentro de la distribución mensual se podrán atender los apartados del capítulo anterior por la cuantía y orden prioritario que proponga la Comisión Social. En ningún caso, los importes totales o parciales del fondo podrán ser destinados a otros fines que los aquí señalados y los figurados en la distribución mensual.

Fondo acumulado. Las partes reconocen que a 31 de Diciembre de 1983, existe una cantidad acumulada de años anteriores que asciende a un total de 2.228.721 pesetas.

Se acuerda distribuir el fondo acumulado por partes iguales durante los años 1984 a 1986, incrementándose de esta forma la previsión anual de 1.786.093 pesetas, en 742.907 pesetas anuales.

Se acuerda que para 1987 el fondo estará constituido por una aportación anual de 2.500.000 pesetas, sin perjuicio de que en futuros Convenios Colectivos se acordase establecerlo en cantidad superior, y del incremento que resultara de las cantidades acumuladas de los años anteriores.

c) Asistencia Mutua.- Los trabajadores de Transportes Interurbanos de Tenerife, S.A. (TITSA) acuerdan voluntariamente y para el tiempo de duración de este Convenio, establecer una derrama y constituir un fondo de Asistencia Mutua a favor de los familiares de los trabajadores fallecidos con arreglo a las siguientes condiciones:

Cada vez que fallezca un productor en activo en la Empresa, a los productores acogidos a este beneficio se les deducirá del primer sueldo mensual, indistintamente de su categoría, la cantidad de 200 pesetas. Si el óbito se produjera después del día 20, se deducirá del siguiente mes.

El fondo constituido se entregará a la esposa del fallecido o en su defecto a los hijos. En el caso de que el fallecido fuese soltero y tuviese a su cargo padres o hermanos menores, se entregará

a estos. En cualquier caso el Comité de Empresa determinará a quién debe efectuarse la entrega siendo su decisión inapelable.

Queda sin efecto la asistencia mutua a que se refiere este artículo en el caso de que el productor fallecido haya renunciado expresamente a este sistema.

El Comité de Empresa dará especial publicidad a este artículo de «ASISTENCIA MUTUAL» a todos los trabajadores, quienes en el plazo de quince días podrán hacer renuncia expresa al mismo, en cuyo caso no les afectará ni para las deducciones que por el óbito pudieran producirse ni, como es lógico en caso de propio fallecimiento recibirán sus herederos prestación alguna. A los productores de nuevo ingreso en la Empresa se les dará la misma opción.

La Empresa se adhiere voluntariamente al fin social de dicha asistencia y entregará paralelamente a la aportación de los trabajadores la cantidad de 10.000 pesetas, mancomunadamente, a la viuda del trabajador o familiares a quienes corresponda.

CAPITULO QUINTO

CONDICIONES SINDICALES

Artículo 34°.- Derecho de Información y participación.- Con carácter provisional y transitorio, a reserva de lo que establezcan las disposiciones legales que en lo sucesivo se dicten, y en especial el Estatuto de la Empresa pública, la representación de los trabajadores asumirá las funciones a que se ha hecho referencia en el presente Convenio y además las siguientes:

a) Intervención, a través de las comisiones o representantes que se determinen en todas y cada una de las materias de la actividad laboral pactada en Convenio.

b) Recibir periódicamente, y con intervalos máximos de 3 meses, informe detallado de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma.

c) Recibir los informes, datos y antecedentes que estimen oportunos sobre los siguientes aspectos o materias:

1) Política general del personal y decisión concreta que puedan afectar a los trabajadores de la Empresa.

2) Política de contratación, de obras, servicios, inversiones y otras que puedan afectar a los trabajadores de la Empresa.

3) Contabilidad de la Empresa en general, y en especial sobre aquellos aspectos que afecten al personal y a las actividades a que se refiere el número anterior.

d) Intervendrá asimismo en la aplicación y distribución, en su caso de todas las ayudas sociales o asistenciales establecidas en la Empresa o que se establezcan en el futuro.

Las precedentes normas serán sustituidas en su integridad por la que sobre el particular contengan el Estatuto de la Empresa Pública en tramitación, las normas legales que se dicten para su ejecución y desarrollo, y demás normas de aplicación al caso, sin perjuicio de que se negocie con el Comité de Empresa la concreción a TITSA de los aspectos que en dichas normas aparezcan regulados con carácter genérico.

Artículo 35°.- Organos sindicales de la Empresa.

1°.- Comité Intercentros que sustituyó al Comité de Relaciones con la Empresa, manteniendo sus funciones y ámbitos de actuación anterior.

2°.- Los restantes Comités, excepción hecha del de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pasarán a denominarse Comisiones, manteniendo sus ámbitos y funciones, así como la composición establecida en anteriores Convenios.

3°.- El número de integrantes del Comité Intercentros será de 12, elegidos con la participación y presencia de miembros de todos los Comités de Centros de Trabajo.

4°.- Dichos órganos realizarán las funciones de carácter específico general estipuladas en la Ley 8/1980.

Artículo 36°.- Derechos Sindicales.- Cada representante del Comité tendrá derecho a 32 horas mensuales retribuidas para gestión sindical, en las que no se computan las dedicadas a reuniones ordinarias con la Empresa y las convocadas por la Administración Laboral o de Justicia.

La reserva de horas prevista, podrá ser objeto de acumulación en uno o varios de los miembros de los Comités o Comisiones, previa decisión adoptada por tales órganos y comunicada a la Empresa. Dicha acumulación no rebasará en ningún supuesto la reserva de aquellos que hayan renunciado total o parcialmente en relación a otro u otros miembros de los Comités y Comisiones.

No obstante lo anterior, un miembro del Comité de Empresa, elegido por la mayoría de los representantes legales quedará liberado durante todo el año, conservando sus derechos económicos y laborales a todos los efectos y siendo retribuido por la Empresa.

Posibilidad de reunir al personal en los locales de la Empresa fuera de horas laborales, con una comunicación previa de, al menos, 24 horas.

Derecho a repartir información oficial de los órganos sindicales de la Empresa a todo el personal en los locales de TITSA.

TITSA procurará facilitar locales adecuados para la gestión sindical de los órganos sindicales de la Empresa, siempre que existan posibilidades materiales para ello.

En lo no previsto en los apartados anteriores se estará a lo que dispone la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 37°.- Secciones Sindicales y participación en el Consejo.

1°.- Secciones Sindicales.- Se reconocen las secciones sindicales en la Empresa, todo sindicato o central sindical con personalidad jurídica, que acredite tener una afiliación igual o superior al 15% de los trabajadores de un centro de trabajo, con un mínimo de 25 trabajadores, tendrá derecho a designar un delegado sindical. Si la afiliación acreditada por la Central Sindical superase el 25% de los trabajadores, con un mínimo de 50 en el centro de trabajo de que se trate, podrá designar un segundo delegado sindical.

Los delegados sindicales tienen derecho a 16 horas mensuales retribuidas para gestión sindical, a reunir al personal fuera de

horas laborales, comunicándolo a la Empresa, con al menos 24 horas de antelación.

2°.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales Sindicales o Sindicatos que ostente su representación, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en dicho descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece y el importe de la cuota.

La Empresa efectuará mensualmente dichos descuentos hasta que reciba notificación en contra del propio trabajador afectado.

La Empresa entregará el importe de las cuotas descontadas en nómina a la representación en la misma del Sindicato correspondiente.

3°.- Participación en el Consejo de Administración.- Dado el carácter de TITSA, se acuerda que un miembro del Comité de Empresa elegido por los integrantes del mismo en votación secreta siga participando en el Consejo de Administración.

Entre las funciones propias de su cargo, dicho Consejero laboral tendrá la específica de participar en los estudios y propues-

tas que se realicen sobre tarifas y servicios, dentro del criterio básico de mantener los servicios que exija la rentabilidad social frente a la económica. A tal fin, dicho Consejo, dispondrá de la información que puedan emitir tanto los órganos públicos competentes, asociaciones ciudadanas legales, los usuarios y la propia gerencia de la Empresa sobre dichas tarifas y servicios.

Artículo 38°.- Incrementos Salariales.- Se aumentan las percepciones de los trabajadores, incluidos los fondos sociales y antigüedad en un monto total aproximado de 55,8 millones de pesetas, equivalentes al 6% de incremento anual distribuido en los conceptos que a continuación se expresan:

Los incrementos salariales, se distribuyen para 1984 en los conceptos que se reflejan más adelante, quedando los importes del resto en el mismo valor que tenían durante 1983.

Igualmente mantienen su valor al 31 de Diciembre de 1983, todos aquellos conceptos retributivos cuyo incremento no se haya mencionado en el presente Convenio Colectivo, derivados de acuerdos anteriores en su condición de derechos adquiridos y «ad personam».

Artículo 39°.- Tabla Salarial.- Se establece para 1984 la siguiente tabla salarial por niveles y la antigüedad que corresponda en cada caso:

NIVELES SALARIALES	SUELDO BASE DE CONVENIO	SUELDO BASE DE CONVENIO + ANTIGÜEDAD						
		5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
7	Mes: 37.800 Día: —	39.690	41.580	45.360	49.140	52.920	56.700	60.480
6	Mes: 36.990 Día: —	38.839	40.689	44.388	48.087	51.786	55.485	59.184
5	Mes: 36.210 Día: 1.207	38.010	39.840	43.440	47.070	50.700	54.300	57.930
4	Mes: 35.460 Día: 1.182	37.230	39.000	42.540	46.110	49.650	53.190	56.730
3	Mes: 34.740 Día: 1.158	36.480	38.220	41.700	45.150	48.630	52.110	55.590
2	Mes: 34.050 Día: 1.135	35.760	37.440	40.860	44.250	47.670	51.060	54.480
1	Mes: — Día: 1.113	—	—	—	—	—	—	—

El salario base del Convenio durante 1984, constituirá base de cálculo únicamente directo respecto de los siguientes conceptos retributivos: pagas extraordinarias, antigüedad y complemento de conductor - perceptor.

La antigüedad se regirá por los criterios vigentes hasta la actualidad, aplicándose a los salarios bases de Convenio, según los niveles y a las categorías estipuladas en el artículo 6°.

Las pagas extraordinarias, se devengarán por el importe de 100 días al año, distribuidas en cuatro pagas por el valor de 20, 30, 20 y 30 días del salario base más antigüedad según tabla salarial que corresponda a cada trabajador. Su abono por el importe de los días señalados según el orden anterior, se efectuará durante las fechas: 15 al 20 de Marzo, 15 al 20 de Junio, 15 al 20 de Septiembre y 15 al 20 de Diciembre de cada año.

Artículo 40°.- Complementos de carácter salarial.

1°.- Plus de Convenio.

Para 1984 con su correspondiente incremento queda fijado por niveles salariales e importe mensual en los siguientes valores:

Nivel Salarial	Plus Convenio 1984
7	19.930
6	19.700
5	19.480
4	19.270
3	19.060
2	18.850
1	18.640

2°.- Complemento de Puesto de Trabajo.

a) Complemento de Conductor - Perceptor.

Por la realización de las funciones conjuntas de conducción y percepción, percibirán el 40% como complemento, calculado sobre el salario base de Convenio vigente en cada momento.

Se garantiza un mínimo de 21 días mensuales en los 12 meses del año, siempre que el trabajador esté en servicio activo.

En caso contrario se acreditarán los días efectivamente trabajados.

Otros complementos de Puestos de Trabajo.

Personal Superior y Técnico Pesetas Mes

Jefe de Servicio	5.000
Titulado Superior	5.000
Inspector Principal	4.500
Titulado de Grado Medio	4.500

Inspección, Tráfico y Estaciones

Jefe de Tráfico Principal	4.500
Jefe de Estación Principal	4.500
Jefe de Tráfico	4.000
Jefe de Estación	4.000
Jefe de Administración	4.000
Jefe de Inspección	4.000
Inspector	3.500
Factor-Encargado	3.500
Factor-Recaudador	3.500
Factor-Cobrador	3.000
Recaudador	2.750
Mozo de Estación	2.500
Vigilante-Sereno	2.500

Personal Administrativo y de Organización

Jefe de Sección	4.000
Jefe de Negociado	3.500
Técnico de Organización de 1ª	3.250
Oficial 1º Administrativo	3.250
Técnico de Organización de 2ª	3.000
Oficial 2º Administrativo	3.000
Auxiliar de Organización	2.750
Auxiliar Administrativo	2.750

Categorías	S.A.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Todo el personal	334	351	367	400	434	467	500	535
Importe 1 día								

FIESTAS NO RECUPERABLES Y DESCANSOS NO DISFRUTADOS

El Personal que trabaje los días de fiestas no recuperables, percibirá durante 1.984, las compensaciones que se reflejen en las siguiente tabla. El mismo valor, tendrán los descansos semanales no disfrutados.

Categorías	S.A.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Todo el personal								
Importe 1 día	1.612	1.674	1.736	1.862	1.987	2.113	2.238	2.361

Descanso en jornada continuada

Personal de Talleres

Jefe de Taller	4.500
Contramaestre	4.000
Jefe de Equipo	3.500
Conductor-Mecánico	3.500
Oficial 1º de Taller	3.250
Oficial 2º de Taller	3.000
Oficial 3º de Taller	2.750
Mozo de Taller	2.500

Personal de Almacén y Servicios Auxiliares

Encargado de Almacén	3.250
Oficial de Almacén	2.750
Capataz	2.750
Expendedor	2.750
Auxiliar de Almacén	2.500

Tales cantidades se percibirán mensualmente, o en su caso proporcionalmente, por los días trabajados de cada mes y serán incompatibles con cualquier otra percepción graciable de carácter individual o gratificación por título, especialidad o función, que no esté recogida en este Convenio. Pudiendo el trabajador acogerse a la más beneficiosa.

Artículo 41°.- Otros Complementos Especiales.

1°.- Correos.- El personal de líneas interurbanas que sean portadores de Correo percibirán una gratificación de 100 pesetas, los días que efectivamente presten tal servicio.

2°.- Quebranto de Moneda.- El personal de la categoría de Cobrador que realice funciones de recaudación o cobranza, percibirá mensualmente la cantidad de 1.000 pesetas. Se comprende entre las funciones recaudatorias la venta de billetes, venta de abonos y facturación.

De esta compensación, se hallan excluidos los conductores perceptores e inspectores «C», así como los Factores Encargados, Factores Recaudadores y Factores Cobradores, al tener asignada su específica retribución, con un complemento de Puesto de Trabajo de superior importe.

3°.- Nocturnidad.- El personal que trabaje entre las 22,00 horas y las 6,00 horas de la mañana con un mínimo de 4 horas, percibirá por día efectivo de trabajo nocturno las siguientes compensaciones:

A fin de compensar el descanso intermedio en jornada continuada a todo el personal que la realice, excepto el personal superior de los niveles 6 y 7 y el personal administrativo, se establece una compensación económica de acuerdo con la siguiente retribución, según antigüedades, por día de trabajo efectivo en jornada continuada.

	S.A.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Importe compensación diaria	54	57	60	65	70	76	81	87

TOMA Y DEJE

El toma y deje se abonará de acuerdo con lo señalado en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo, teniendo un valor unitario por toma o por deje para 1.984, según categoría y antigüedad con arreglo a la siguiente tabla:

Categorías	S.A.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Conductor - Perceptor e Inspector «C»	163	170	178	194	210	226	242	257
Conductor y Co-brador	74	77	81	89	97	104	112	120

HORAS EXTRAS

Se valoran las horas extras durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tanto ordinarias como estructurales, de acuerdo con los importes reflejados en la siguiente tabla según categorías y antigüedades:

Categorías	S.A.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Conductor - Perceptor e Inspector «C» (1 hora)	326	340	356	388	420	452	484	514
Resto personal	295	308	324	356	387	416	448	480

El personal administrativo percibirá una compensación anual de 3.000 pesetas por desgaste de vestuario pagaderas en el mes de Diciembre.

Plus de Distancia

Para cada uno de los trabajadores de los grupos que se reflejan a continuación se establece, durante 1.984 el importe del Plus de Distancia, por mes de actividad (incluido el de vacaciones) en las siguientes cantidades:

- Personal superior y técnico, de conducción y cobranza.....	6.500 ptas
- Personal de tráfico, inspección, estaciones, talleres, almacén y servicios auxiliares.....	7.500 ptas
- Personal administrativo y limpiadoras.....	8.000 ptas

A partir del 1 de Enero de 1985, se igualará el Plus de Distancia para todos los grupos, quedando fijado en la cantidad de 8.000 ptas/mes, por cada trabajador de la plantilla.

El importe del referido incremento se deducirá de los aumentos salariales que se acuerdan entre las partes para 1985.

Bolsa de Vacaciones

A partir del 1 de Enero de 1985, se establecerá una Bolsa de Vacaciones que tendrá un importe mínimo de 27.000 pesetas para cada uno de los trabajadores de la plantilla, pagaderas en la nómina del mes en que se disfruten.

La percepción de la Bolsa de Vacaciones se efectuará proporcionalmente al derecho del trabajador al disfrute de las mis-

mas durante el año natural, excepto en el caso de baja por accidente de trabajo o enfermedad que se abonará la totalidad de su importe.

A tal fin, para 1985, se absorberá el importe de los siguientes conceptos: Economato, Fiestas no recuperables y viajes.

A partir del 1 de Enero de 1985, los trabajadores que realicen sus servicios los días de fiesta no recuperables, cualquiera que sea el número de ellas durante el año, no tendrán descanso adicional ni compensación económica por las mismas, quedando compensados, en cada caso, por la percepción de la Bolsa de Vacaciones y la regulación del Plus de Distancia señalado anteriormente, y de acuerdo con las especificaciones antes expuestas, que se desarrollarán con toda claridad en el Convenio o acuerdo entre las partes para 1985.

Artículo 42.- Situaciones especiales.

a) Los trabajadores de nivel 7 que, en cómputo anual obtengan actualmente unas percepciones superiores a las estipuladas en la Tabla Salarial y complementos establecidos en el presente Convenio, no sufrirán durante 1984 ninguna variación en sus emolumentos totales.

b) El personal Titulado Superior, de grado medio y limpiadoras con jornada legal reducida percibirán todos los conceptos en la parte proporcional correspondiente al tipo de jornada realizada.

c) Depósito para facilitar cobranza.- TITSA entregará la cantidad de 1.500 pesetas, en concepto de depósito, para facilitar cobranza durante su servicio, a todos los Conductores - Perceptores e Inspectores «C» que lo soliciten y no la hubieran retirado antes de la firma del presente Convenio.

Dicha cantidad será devuelta por los trabajadores que la hayan recibido en el caso de que causen baja temporal o definitiva al servicio de la Empresa o pasen a otra categoría o puesto de trabajo donde no efectúen percepción.

CAPITULO SEXTO.- Reestructuración.

Artículo 43º.- Actuaciones.- A fin de proseguir con las actuaciones de reestructuración pactadas y avanzado estado de desarrollo, conforme a los acuerdos anteriores entre la representación empresarial y la de los trabajadores, en el seno de la antigua Comisión Mixta de Seguimiento y Control de la Reestructuración, se acuerda lo siguiente:

1.- Se definirá un programa de inversiones a medio plazo que permita dotar a TITSA de los medios materiales adecuados a las necesidades de los servicios públicos de transporte que tengan adjudicados en cada momento.

2.- Se fijarán los medios humanos más adecuados y necesarios en número y cualificación profesional, para atender las necesidades de los usuarios y servicios, en la forma más racional, de acuerdo con la presentación de un servicio social público que, efectúa TITSA.

3.- Tales actuaciones se formulan sin perjuicio de lo señalado en el Capítulo Segundo sobre plantillas y clasificación funcional, así como en el Capítulo Tercero sobre promoción del personal.

4.- Las actuaciones de reestructuración que se podrán llevar a cabo partiendo del criterio básico de la voluntariedad y dirigidas preferentemente para aquellas categorías sobredimensionadas en plantilla, con plena garantía de sus derechos y condiciones laborales al personal no reconvertido, son con carácter meramente indicativo las siguientes:

4.1.- Categorías a las que pueden reconvertirse:

a) Conductor - Perceptor: Los trabajadores de cualquier categoría que obtengan o posean el carnet de conducir de la clase «D» podrán solicitar su re conversión a Conductor - Perceptor o situación asimilada. Durante el periodo de prueba de tres meses, se abonará la retribución íntegra de dicha categoría y tanto Empresa como trabajador podrán desistir libremente de la re conversión intentada, expresando el motivo que lo justifique.

Los trabajadores que adquieran el carnet, clase D, mediante cursos promovidos por la Empresa serán promovidos a la categoría de Conductor - Perceptor. En caso contrario deberán abonar a la Empresa los gastos derivados de su asistencia a los cursos.

b) Inspectores clase «C»: Podrán realizar funciones tanto de inspección como de conductor - perceptor. En cualquier caso las percepciones que les correspondan serán las de las funciones que realicen en cada periodo.

c) Factores - Cobradores: Podrán realizar el cobro en estaciones, apeaderos o autobuses y suplir cuando sea necesario al

factor encargado, tiempo durante el cual no realizarán funciones de cobro, precisarán la realización de un cursillo.

d) Administrativos: Se preveen puestos de oficiales administrativos que se capaciten para operadores de ordenadores, contabilidad de Empresa, taquimecanografía, archivo o secretaría de Dirección mediante la realización de los pertinentes cursos de capacitación.

e) Conductor - Mecánico: Es el trabajador, preferentemente procedente de las distintas categorías de conductor, que estando en posesión del carnet de conducir de categoría «E» y con conocimiento de mecánica de taller, conduce vehículos auxiliares de taller a la vez que efectúa o ayuda a efectuar las reparaciones de los vehículos del parque de la Empresa, bien en el taller o en ruta cuando la avería se produzca en carretera. En caso de necesidad remolcará a otro vehículo útil o apropiado al averiado hasta los lugares de reparación, siendo el responsable del vehículo a su cargo y del remolcado durante dicho servicio, así como del material de reparación o taller que se le encomiende.

También colaborará en la implantación o retirada de casetas, señalizaciones y elementos de protección al tráfico que tenga a su cargo la Empresa.

f) Personal de mantenimiento: Se asimilará al personal de Talleres en sus categorías de Oficial 1º y Oficial 2º (Especialidad de mantenimiento) y tendrá dos ramas definidas: a) Mantenimiento de edificios, enclavamientos e instalaciones, y b) Mantenimiento de máquinas expendedoras y canceladoras. Los trabajadores que se reconvierten a estas categorías realizarán los cursos de reparación y mantenimiento adecuados y serán clasificados como oficiales de 1º ó 2º según su cualificación profesional.

g) Técnicos de organización de 1º: Es el trabajador que realiza los siguientes trabajos de organización científica del trabajo:

Cronometraje de tareas, estudio de tiempo y mejora de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas. Confección de normas o tarifas de trabajo. Confección de fichas completas. Establecimiento de cuadros de carga de trabajo y estadías. Establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra. Despiece de todas clases y croquisaciones correspondientes. Inspección y control de tareas. Colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad y representaciones gráficas.

h) Técnicos de organización de 2º: Colaborará con el técnico de 1º en sus tareas y tendrá a su cargo similares cometidos que el anterior siempre con resoluciones de problemas de dificultad inferior a las exigidas al anterior.

i) Auxiliar de Organización: Es el trabajador que realiza trabajos sencillos de Organización tales como:

Cronometraje de tareas sencillas. Acumulación de datos con dirección bien definida. Revisión y confección de hojas de trabajo. Control de operaciones sencillas. Archivo y numeración de planos y documentos. Fichas de existencias de materiales y movimientos de pedidos. Cálculo de tiempo partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas. Representaciones gráficas.

j) Talleres: Los «puestos horizontales» de oficial de taller su pondrán que voluntariamente el trabajador ha optado por una dedicación principal al oficio habitual, con realización de un

curso intensivo de perfeccionamiento y selección, y la realización por un tiempo no superior al 25% de su actividad, de un oficio subsidiario, para el que realizarán igual capacitación.

4.2.- Todos los trabajadores que opten por integrarse en categorías y funciones laborales reconvertidas, tendrán un periodo de prueba de tres meses durante cuyo plazo podrán optar definitivamente o renunciar a su inclusión en dicha categoría, excepto los pertenecientes a categorías sobredimensionadas, que deberán justificar su renuncia alegando causas muy justificadas.

Asimismo la Empresa podrá disponer su pase al puesto anterior en caso de que el trabajador durante dicho periodo no haya demostrado la capacidad suficiente en el nuevo puesto de trabajo.

Los trabajadores que opten por participar en cursos organizados por la Empresa, percibirán durante el tiempo que dure el curso correspondiente una compensación indemnizatoria de 3.000 pesetas mensuales o la parte proporcional correspondiente al periodo que dure el cursillo. Si el cursillo quedara interrumpido por causas ajenas a la Empresa dicha compensación quedaría asimismo interrumpida hasta que aquel se volviera a reanudar.

Los trabajadores que abandonen de manera voluntaria la asistencia a dichos cursos no percibirán ninguna indemnización. Si la asistencia se realizara fuera de las horas de jornada el trabajador tendrá derecho al abono de una compensación adicional que se pactará en cada caso, de acuerdo con el Comité de Empresa y los asistentes y en relación con la importancia y duración de cada curso.

4.3.- Los casos especiales que puedan plantearse respecto a trabajadores que sufran problemas físicos (lesiones, limitaciones, etc.) o problemas de otro tipo (psíquicos, etc.) serán objeto en temas de reestructuración de negociación entre TITSA y los representantes de los trabajadores, intentando encontrar un trabajo adecuado a su situación que sea voluntariamente aceptada por el trabajador interesado. A los trabajadores con 55 años o más, afectados por el caso anterior, les será tramitado el correspondiente expediente de invalidez.

4.4.- Se garantiza a los trabajadores que optaron por la excedencia especial pactada en la cláusula adicional del primer Convenio Colectivo de TITSA, todos sus derechos.

4.5.- Durante 1984, TITSA no realizará ningún procedimiento de regulación de plantilla y de reestructuración distinto de los aquí pactados.

5.- Comisión Mixta de Seguimiento de la Reestructuración.

5.1.- Manteniendo el principio de que la organización del trabajo es función inherente a TITSA, teniendo presente la indudable complejidad de un proceso de reestructuración que exige la colaboración de todos los elementos inherentes de la Empresa, se mantendrá la Comisión Especial Mixta de representación de la Empresa y Comité, al objeto de tratar de resolver los problemas que se presenten, realizar el seguimiento de los programas y su aplicación, así como acordar trámites a la puesta en práctica de lo acordado.

5.2.- La Comisión Mixta de Seguimiento y Control se guiará por los criterios siguientes:

a) Estudio y resolución de los problemas referentes a plantillas, medidas de reestructuración y cursos de reconversión.

b) Realizar el seguimiento de los programas, determinando las medidas correctoras y procedimientos concretos que se hagan precisos.

c) Determinar preferencias y acordar las medidas necesarias para el exacto cumplimiento de lo acordado.

Dicha Comisión se reunirá al menos, una vez bimestralmente con carácter ordinario, y con el extraordinario cuantas veces se haga preciso. A dicha Comisión al objeto de tomar y levantar Acta podrá asistir un administrativo de la Empresa designado de común acuerdo, sin voz ni voto. Las partes podrán tener en dichas reuniones los asesores que estimen oportunos con voz pero sin voto, y podrán requerir la presencia de un Inspector de trabajo con funciones de mediación.

Artículo 44.- Procedimiento de Jubilaciones Anticipadas.

1.- Partiendo del punto 4 de la cláusula adicional del primer Convenio Colectivo, del punto 3.4 del pacto III de 13 de Marzo de 1979 y de la Disposición Adicional III del II Convenio Colectivo, desarrollado en el acuerdo de TITSA - Comité de Seguimiento y control de la Reestructuración de 10 de Enero de 1980, a los trabajadores en situación de Licencia Especial Retribuida se les mantendrá los derechos adquiridos derivados de su situación de LER, o situación intermedia en espera de su jubilación y las percepciones establecidas como anexo al mencionado acuerdo de 10 de Enero de 1980, con las revalorizaciones de 10.000 pesetas anuales a partir del 19 de Octubre de 1980.

2.- Los trabajadores en activo con 60 años o más, cumplidos en 1984 que manifestaran su deseo y lo ratificaran posteriormente, de jubilarse anticipadamente, serán incluidos en los expedientes en tramitación para el personal en LER, y la Comisión establecerá en la fecha de la firma y tramitación de los documentos pertinentes, la cantidad que TITSA garantizará, como mínimo mensualmente a cada uno de los trabajadores en activo, en el supuesto de la aprobación del expediente para su jubilación anticipada, y en base a las percepciones fijas, anteriores a dicha tramitación.

3.- Si el expediente no obtuviera una resolución favorable, TITSA garantiza a los que se acogieron a la situación de LER y hasta que sean jubilados por la Seguridad Social, la indemnización mensual y sus revalorizaciones anuales, así como los beneficios de alta en la Seguridad Social y en el derecho a facilidades de viajes. Si el expediente se resolviera favorablemente, los trabajadores pasarán a la situación de jubilación anticipada, o situación especial intermedia en espera de la misma, garantizándose por TITSA la diferencia que resulte, si la hay, entre el importe de la pensión que pudiera serle asignada a cada trabajador y la indemnización mensual señalada para la situación de licencia, incluidas las revalorizaciones anuales señaladas. Durante esta situación conservarán los beneficios de la Seguridad Social y el derecho a las facilidades de viaje.

4.- Cuando por reunir el requisito de la edad, dichos trabajadores pasen a situación de jubilación de la Seguridad Social, TITSA garantizará el abono de la diferencia, si la hay, entre el importe de su pensión reglamentaria y la indemnización mensual prevista para la situación de LER, conservando los beneficios expresados en el punto anterior.

5°.- Ambas partes aportarán su pleno apoyo al expediente en tramitación para la jubilación anticipada o pase a situación especial intermedia en espera de jubilación a los trabajadores afectados.

6°.- Percibidas por los trabajadores en situación de LER las 160.000 pesetas pactadas en acuerdos anteriores, si en dicho expediente se consiguiera la financiación de las pensiones al 100% por parte del Fondo de Ayudas al Ministerio de Trabajo, la cantidad percibida se incrementaría para los trabajadores afectados en este punto hasta alcanzar 250.000 pesetas.

7°.- Con el necesario y preceptivo expediente de autorización de la Autoridad Laboral se podrán amortizar las plazas de los trabajadores en situación de LER. Dichas plazas quedarán entre tanto, reservadas sin que puedan ser cubiertas por personal fijo de nuevo ingreso.

8°.- Se respetarán todos los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas derivadas de la aplicación de medidas de reestructuración en relación a los ámbitos y acuerdos anteriores, que no contradigan a lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 45°.- Jubilaciones fuera de la reestructuración.- La jubilación obligatoria en TITSA, será a los 65 años de edad, siempre que el trabajador tenga cotizado el mínimo de tiempo para acceder a ella. La jubilación a los 65 años no estará primada en ningún caso.

No obstante lo acordado anteriormente, con objeto de favorecer la redistribución del trabajo existente y facilitar el retiro sin perjuicios económicos para el trabajador se rebaja dicha edad a su aceptación voluntaria a los 64 años, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al 100% de la pensión que hubiera podido corresponderle, de acuerdo con las bases cotizadas, al cumplir los 65 años.

Asimismo se pacta la contratación simultánea a la jubilación a los 64 años, de otro trabajador en desempleo o demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Los trabajadores con 60 años de edad o más, podrán solicitar la jubilación anticipada si en cada momento existieran normas de ayudas o protección que amparen dicha jubilación con el 100% de la pensión que les pudiera corresponder a la edad de 65 años. La Empresa apoyará la consecución de tal jubilación mediante trámite o expedientes que correspondan.

En espera de dicha jubilación los trabajadores que cumplan 60 años y hasta los 64, si antes no se hubiera jubilado, podrán solicitar pasar a la situación de Licencia Especial Retribuida. Durante dicha situación percibirán el 85% de las retribuciones fijas que en ese momento les correspondieran en activo. En todo caso se garantiza a los pensionistas de Licencia Especial Retribuida, el importe mensual que hayan venido disfrutando durante la situación de Licencia Especial Retributiva, abonando TITSA, la diferencia, si existiera, entre el importe de la pensión de la Seguridad Social y dicha cantidad.

Mientras permanezcan en situación de LER, a los trabajadores afectados por este artículo se les reservarán sus plazas. Una vez jubilados se cubrirán las vacantes con personal de nuevo ingreso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

La cláusula de Productividad estipulada en el primer Convenio Colectivo de TITSA, será objeto de estudio y concreción en el seno de la Comisión Mixta de Seguimiento de la Reestructuración, a fin de posibilitar su implantación a partir de 1985.

SEGUNDA

Se designa una Comisión Paritaria para cuantas dudas subsistan en la interpretación del presente Convenio Colectivo, compuesta por tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores, presidida por persona ajena a la Empresa que se acuerde por las partes. En el caso de falta de acuerdo sobre la persona que ocupará la presidencia de la Comisión, la misma será designada por la autoridad Laboral.

Santa Cruz de Tenerife, a 15 de Mayo de 1984.- Por la Empresa.- Por los trabajadores.

CONSEJERIA DE TURISMO Y TRANSPORTES

82 ORDEN de 17 de Enero de 1985, sobre concesión de Título - Licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A» a «Simboló de Canarias, S.L.», con el número 1.220 de orden.

Visto el expediente instruido con fecha 12 de Marzo de 1984 a instancia de D. JUAN LEON GONZALEZ, en nombre y representación de «SIMBOLO DE CANARIAS, S.L.», en solicitud de concesión del oportuno título - licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A», y

Resultando, que a la solicitud de dicha Empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9° y concordantes del Reglamento aprobado por Orden Ministerial de 9 de Agosto de 1974, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes y en el que se especifican los documentos que habrán de ser aprobados juntamente con la solicitud de otorgamiento del título - licencia.

Resultando, que tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglamento.

Considerando, que en la Empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Decreto 1.524/1973, de 7 de Junio y Orden de 9 de Agosto de 1974, para la obtención del título - licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A».

Esta Consejería de Turismo y Transportes, en uso de las competencias que le confiere el artículo 7° del Estatuto Ordenador de las Empresas y de las Actividades Turísticas Privadas aprobado por Decreto 231/1965, de 14 de