

Contenido

Artículo 1.- Ámbitos territorial, funcional y temporal.	3
Artículo 2.- Denuncia, prórroga y actualización del convenio.....	3
Artículo 6.- GENERAL.....	3
6.4.Grupo profesional 3: Mandos Intermedios.....	3
8. Plantilla y Escalafón.	4
8.1.Plantilla mínima.....	4
Artículo 10.- Formación.	5
Artículo 11.- Cobertura provisional de puestos vacantes y promoción interna.....	6
12.1. Licencias con sueldo.	7
15.2. CP en situación de Personal de Incidencias.....	9
15.3. Concurso de traslados.	9
15.4.Nuevas contrataciones de personal.	9
15.8. Personal del área de taller y almacenes.....	10
Artículo 16. Asignación y cambios de servicios, líneas y horarios.	11
16.1.Asignación de servicios, líneas y horarios.....	11
17.1.B) Horario:.....	11
17.1.D) Jornada irregular y flexible:	11
17.1.F) CP en jornada partida	13
17.1.G) CP en jornada nocturna.....	13
17.2.Jornada de Jefes/as de Tráfico y Estación, Operadores/as SAE e Inspectores/as.....	13
17.4.Jornada del personal de Taller.	15
17.9. Modificación de la jornada máxima legal.....	17
Artículo 18.- Vacaciones	17
18.1. Régimen general.....	17
18.2. Personal del área de movimiento.....	17
Artículo 23.- Incapacidad temporal.....	18
Artículo 24.- Incapacidad, fallecimiento y seguro médico.	20
ARTÍCULO 35.- Retribuciones básicas por grupos profesionales.....	21
35.1. Salario base:.....	21
35.2. Antigüedad:.....	21
35.3. Complemento del grupo profesional (anterior complemento del puesto de trabajo)...	22
ARTÍCULO 36.- Pagas Extraordinarias.....	22
ARTÍCULO 37. Complementos salariales por categoría profesional, puesto de trabajo, personal y por el desempeño de actividades específicas.	23
37.1. Complemento de categoría profesional.....	23
37.2.Complemento del Puesto de Trabajo	23
37.3.Complemento Específico (CP).....	24

37.4.Complemento Personal.....	24
37.5. Complemento por trabajo nocturno	24
37.6. Complemento de actualización retributiva.	25
37.7. Plus compensatorio (FNR, DJC, TYD).....	25
ARTÍCULO 38. Complementos salariales por calidad y cantidad de trabajo.	25
38.1. Plus de productividad:.....	25
38.2.Fiestas no recuperables (FNR).....	27
38.3.Descansos no disfrutados (DND).	27
38.4.Festivos No Recuperables Especiales (FNRE).....	27
38.5.Día Verde (DV).....	27
38.6.Guardía de Taller	28
38.7. Horas extraordinarias (HE).....	28
38.8.Día CAP/ Reconocimiento médico (DC)	28
38.9.Plus de movimiento de guagua.....	28
38.10.Fijos a turno Partido.....	28
38.11.Servicios especiales.....	28
38.12.Exceso de servicio diario.....	28
ARTÍCULO 39. Complementos salariales compensatorios.	29
39.1.Quebranto de moneda	29
39.2 .Bolsa de Vacaciones.....	29
39.3.Cambio forzoso de Zona.....	29
39.4 .Derechos consolidados por el personal urbano de Santa Cruz en la unificación del convenio (Mochila)	29
ARTÍCULO 40. Límite incremento subida salarial.	29
ARTÍCULO 41. Puestos Temporales de Segunda Actividad	30
ARTÍCULO 42. Desconexión Digital	30
ARTÍCULO 43. Teletrabajo.....	30
Disposición adicional primera. - Parejas de hecho.....	31
Disposición adicional cuarta. Incentivos de jubilación.	31
Disposición adicional decimotercera. - Aparcamientos en Cuevas Blancas e Intercambiador de Santa Cruz. 31	
Disposición adicional decimoctava. - Aparcamientos en Cuevas Blancas e Intercambiador de Santa Cruz. 32	
Disposición Transitoria Primera. –Modificación de clasificación profesional convenio 2019-2022 32	
Disposición Transitoria Segunda. –Simplificación de conceptos salariales	32
Disposición Transitoria Quinta (sustituye a la anterior)	32
Disposición Transitoria sexta. Derecho preferente del personal CP nocturno.	32

Artículo 1.- Ámbitos territorial, funcional y temporal.

El Convenio tendrá duración desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029.

Artículo 2.- Denuncia, prórroga y actualización del convenio.

2.3.- Las cláusulas económicas establecidas en el presente convenio colectivo, se revisarán de forma automática en el porcentaje máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que lo establezca, siempre que exista disponibilidad presupuestaria. La ausencia de disponibilidad deberá justificarse ante la Comisión Negociadora. La actualización de los conceptos se realizará el mes siguiente de la publicación de la norma estatal aplicable y el preceptivo acuerdo del ECIT en desarrollo de la misma.

Los ahorros derivados del absentismo por incapacidad temporal (contingencias comunes y profesionales) irán destinados a los conceptos salariales que las partes determinen, en negociación colectiva adicional y distinta a la revisión automática de conceptos. En ningún caso podrá superarse el límite general establecido en la norma presupuestaria aplicable cada año. Se deberá remitir un preacuerdo al ECIT antes de un mes de la publicación de la norma estatal aplicable y el preceptivo acuerdo del ECIT en desarrollo de la misma, procediéndose al abono de los importes negociados, el mes siguiente a la recepción del informe favorable del ECIT.

Artículo 6.- GENERAL

Supresión de todas las referencias al itinerario formativo y sustituir por titulaciones del EBEP.

6.4.Grupo profesional 3: Mandos Intermedios.

Se incluye en este grupo al personal que preste su servicio con alguna de las siguientes características, funciones, tareas o especialidad:

Con propia iniciativa, dentro de los límites establecidos directamente por el personal de los Grupos 1 y 2, ejerce funciones de mando y organización de tercer nivel en las áreas funcionales de la empresa.

Con propia iniciativa, dentro de los límites establecidos por un mando, desempeña funciones que requieran formación específica de Grado Medio o equivalente.

Titulación exigida: Bachiller, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente requerido en el análisis de puestos de trabajo, o en su caso, el certificado de profesionalidad de conductores de autobuses (RD 1539/2011, de 31 de octubre) impartido con cargo a los presupuestos de formación de Titsa, ofertado todas las plazas subvencionables que permita el acuerdo marco, considerándose formación voluntaria.

Los Jefes de Equipo que deberán tener la titulación de FP de Grado Superior requerida en el análisis de puestos de trabajo.

Categorías profesionales de este Grupo:

Área de Administración: Encargado/a y Gestor/a.

Área de Taller: Jefe/a de Equipo de Taller, Instructor/a y Encargado/a.

Área de Movimiento: Jefe/a de Tráfico y Estación, Inspector/a, Instructor/a, Operador/a de SAE y Gestor/a de Recaudación.

8. Plantilla y Escalafón.

8.1. Plantilla mínima.

La Plantilla Mínima es la relación del número de plazas por puestos de trabajo, que anualmente deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, reestructurando, en su caso, el número de plazas o de puestos de trabajo, previa consulta a la Comisión Paritaria. En todo caso, se considerará plantilla mínima básica, la que integra la totalidad del personal fijo en activo en la empresa.

La dirección de la empresa comunicará mensualmente al Comité Intercentros las bajas de personal que se produzcan y, con un mes de antelación, la propuesta de Plantilla Mínima que elevará al Consejo de Administración, presentando el mismo el informe que se remita al ECIT para la elaboración del PAIF. El Comité Intercentros podrá emitir informe al respecto.

Las vacantes se cubrirán previo proceso selectivo en el que se cumplan los principios establecidos en las normas vigentes sobre contratación laboral en el sector público aplicables a TITSA.

8.2.1 Plantilla Mínima de conductores y conductoras-perceptores.

a) La Plantilla Mínima de CP será el cociente entre el número de servicios anuales programados y el número de jornadas anuales que debe realizar un CP promedio, descontando a los 365 días los 108 descansos semanales, 14 festivos, 30 días de vacaciones, días adicionales promedio, reconocimiento médico anual, prorrateo del curso CAP (1 día por año) y al menos 3 días de formación anual. Del referido cálculo se derivará la Plantilla Mínima, cubierta por el personal fijo o interino en plaza vacante. Se diferenciará el cálculo de la plantilla mínima en función de los servicios diurnos, a turno partido y nocturnos, lunes a viernes, fines de semana y festivos; calculando los días efectivos promedio del personal diurno, a turno partido y nocturno conforme el cálculo anterior y las especificidades de cada jornada. La Plantilla Mínima se modificará cada vez que se aprueben modificaciones en el cuadro general de servicios que presta TITSA. La modificación de la Plantilla Mínima supondrá la modificación de la Plantilla necesaria en consonancia con ésta, requiriendo el preceptivo informe favorable del ECIT.

b) En los centros de trabajo donde se haya establecido el quinto turno, la Plantilla Mínima se calculará adicionando el personal necesario para el mismo, el cual se calculará conforme lo establecido en la letra anterior.

c) Las vacantes en la Plantilla Mínima de CP se cubrirán siguiendo el orden de llamamiento establecido en la Disposición Adicional Sexta. La ocupación de una vacante en la plantilla mínima es un proceso diferenciado del concurso de traslados regulado en el artículo 15.3 por cuanto son condiciones de trabajo de distinta naturaleza.

8.2.2 Plantilla Necesaria de conductores y conductoras-perceptores.

a) Es la plantilla realmente necesaria para prestar el servicio en el momento de su cálculo. La Plantilla Necesaria de CP será el resultado del cociente entre el número de servicios anuales programados y número de jornadas anuales que debe realizar un CP promedio de la Plantilla Mínima, más el porcentaje de absentismo realmente existente en ese momento. La Plantilla Necesaria se modificará cuando se modifique la Plantilla Mínima o se incremente el absentismo en un 2%. Se diferenciará el cálculo de la Plantilla Necesaria en función de los servicios diurnos,

a turno partido y nocturnos

b) La Plantilla Necesaria estará integrada por el personal fijo, interino en plaza vacante y temporal.

c) La Plantilla Necesaria, una vez aprobada por el Consejo de Administración de TITSA, conforme a los cálculos y procedimientos anteriores, no podrá ser presupuestada en número inferior de plazas al resultado de lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del presente artículo.

La aprobación de la plantilla necesario requerirá el preceptivo informe favorable del ECIT.

Artículo 10.- Formación.

Los cursos formativos obligatorios se impartirán el área geográfica a la que pertenezcan los alumnos: Zona Sur, Zona Metropolitana y/o Zona Norte. En el supuesto que no pudieran impartirse en su zona, se aplicará, por cada traslado, el acuerdo colectivo de 27/03/2017.

La parte empresarial, toda vez que se complemente toda la plantilla de formación presupuestada en el PAIF de 2025 y finalizada su reubicación, iniciará los trámites para la creación de un centro de formación en TITSA.

10.1 Plan de formación

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al acceso a los cursos de formación profesional específicos que se incluyan en el Plan de Formación anual, dándose la oportuna publicidad de cada uno de los cursos que lo integran.

El plan de formación anual, del cual participará el Comité Intercentros en su elaboración durante el mes de octubre, distinguirá entre la formación obligatoria y la voluntaria. La formación obligatoria se realizará en tiempo de jornada de trabajo, si bien el personal podrá optar por realizar el curso fuera de la jornada de trabajo, en cuyo caso podrá elegir entre percibir el importe equivalente a una hora extra por cada hora de formación o acumular las horas de formación en un saldo, a los efectos de generar 1 día de descanso adicional por cada 6 horas acumuladas. Se informará al Comité Intercentros del presupuesto de formación anual, y de su posterior ejecución en cada ejercicio.

En caso de una nueva de tecnología que no esté incluida en el plan de formación anual, se reunirá de manera extraordinaria el comité intercentros para informar de la misma.

En referencia a la formación en nuevas tecnologías, será impartida de manera presencial y dentro de la jornada laboral será de aplicación y obligado cumplimiento el Art. 19.1 de la LPRL 31/1995, además de la norma convencional.

La formación de líneas y recorridos, serán impartidas por el personal Instructor interno de la empresa.

La formación se ofertará conforme a las competencias exigidas para cada puesto en el documento de análisis de puestos.

El personal nocturno descansará el día anterior a la realización del curso de formación, sin que pueda ser solicitada su recuperación, por ser tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 11.- Cobertura provisional de puestos vacantes y promoción interna

Las vacantes que se aprueben en la Plantilla Mínima anual se cubrirán, conforme el siguiente procedimiento:

a) En los Grupos Profesionales del 2 al 5, con carácter previo se convocará un procedimiento de traslado restringido entre el personal de la misma categoría grupo profesional y área funcional.

Las vacantes resultantes del anterior procedimiento restringido, deberán cubrirse mediante un proceso de promoción interna, que deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia, garantizando la aplicación de los criterios de igualdad de oportunidades, capacidad y méritos, a través de un concurso-oposición que tendrá carácter de acceso abierto a todo el personal fijo con al menos dos años de antigüedad en la empresa. Para promocionar a los grupos profesionales del 1 al 3, se exigirá estar en posesión del curso básico de Prevención de Riesgos Laborales

b) Para promocionar al grupo profesionales del 1, se exigirá al menos 2 años de experiencia en el Grupo Profesional 2, pudiéndose exigir, en función del puesto, experiencia profesional en las funciones del puesto en empresas públicas o privadas.

c) El sistema de evaluación se regirá por el criterio de una o dos pruebas de carácter objetivo, de naturaleza teórico-práctica, en las cuales se tendrá en cuenta las capacidades y aptitudes del personal solicitante para el puesto objeto de valoración.

Se considerarán como méritos la antigüedad, que tendrá una puntuación mínima del 5% de la puntuación total.

Las bases que rijan las promociones entre grupos profesionales deberán exigir las titulaciones previstas en el artículo 6.

d) La Comisión de Selección que realice las pruebas de la Promoción Interna estará compuesto por:

- Un Presidente, que será la persona titular de la dirección de personas y servicio jurídico o la persona en quien delegue.
- Un vocal designado por la Dirección de Personas y Servicio Jurídico, que actuará como secretario y será personal de TITSA, con categoría profesional igual o superior a los candidatos/as.
- Un vocal, representante unitario de los trabajadores elegido propuesto por el Comité Intercentros, con categoría profesional igual o superior a los candidatos/as, actuando en todo momento a título individual. No podrá ser miembro del Tribunal quien haya cometido faltas muy graves confirmadas en TITSA, según lo establecido en el Convenio Colectivo.

e) Superado el proceso de promoción interna, el trabajador o trabajadora seleccionado deberá superar los periodos de prueba máximos que correspondan legalmente en cada caso, que se interrumpirán por suspensión del contrato de trabajo. En el supuesto de no superar el periodo de prueba, el personal aspirante retornará a su anterior puesto de trabajo, promocionando el siguiente aspirante que hubiera superado el proceso selectivo con mayor calificación.

f) De resultar desierta la convocatoria de promoción interna, la empresa podrá realizar una convocatoria pública de empleo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del presente convenio colectivo.

g) Se excluyen del ámbito de aplicación de este artículo, los puestos de trabajo de dirección, jefaturas de servicio y sección, asesores jurídicos o técnicos de la dirección que podrán ser cubiertas por libre designación de la dirección-gerencia de entre el personal del grupo profesional 1 o mediante proceso de selección externo, de conformidad con las normas vigentes sobre contratación laboral en el sector público aplicables a TITSA.

12.1. Licencias con sueldo.

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

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días laborables.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días laborables.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término embarazadas incluye también a las personas trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas [1 hora ET](#), con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días

El personal podrá disfrutar de 4 días de permiso retribuido al año, por asuntos propios. Deberá ser solicitado con una antelación mínima de cuatro días. La empresa atenderá las peticiones conforme el procedimiento de asignación de días del saldo de estación, y en caso de empate se solventará por orden de antigüedad en la empresa. El personal de administración y talleres trabajará 5 horas los días 24 y 31 de diciembre.

15.2. Procedimiento para la asignación y cambio de centro de trabajo de CP en situación de Personal de Incidencias.

El Personal de Incidencias, en el momento de la contratación, solicitará sus 3 centros de preferencias, para proceder a asignar a los PI en aquellos centros que fuera necesario, por orden de antigüedad en la empresa y solicitud, y en todo caso irán a cubrir las vacantes del centro donde exista personal en centros distintos a las 3 opciones solicitadas.

Así en la elaboración del servicio mensual hay que considerar:

- 1-Las incidencias de cada centro.
- 2-Acudir a la lista del Personal de Incidencias ordenado por antigüedad y por sus tres opciones de centro para trabajar temporalmente como PI.
- 3-El personal PI irá a la estación que tenga vacantes por orden de antigüedad y petición, siendo asignado en el turno y posición de descanso con menos personal, para equilibrar el Servicio.

El cambio del PI de un centro de trabajo a otro por necesidades operativas se producirá con efecto del primer día del mes siguiente a la notificación de la hoja de servicio que deberá efectuarse con 7 días de antelación, informando también al Comité Intercentros. La hoja de servicio será remitida por correo corporativo y físicamente en el centro de trabajo cuando así se solicite o, previo acuerdo con el Comité Intercentros, por el medio de comunicación oficial que lo sustituya.

Cuando sea necesario equilibrar los turnos de trabajo en un centro de trabajo, al inicio del mes se procederá a cambiar de turno al PI menos antiguo en la empresa del turno y posición de descanso excedente, e irá al turno y posición de descanso necesario para equilibrar la plantilla de la estación de destino, con efecto del primer día del mes siguiente a la notificación de la hoja de servicio que deberá efectuarse con 7 días de antelación.

El PI, debido a la naturaleza de su prestación de servicios, no podrá solicitar cambios línea o vacaciones con compañeros. Se admitirán, únicamente durante el mes en curso (Servicio Programado en vigor), cambios de días de descanso y turno con el personal de un mismo centro de trabajo.

En las publicaciones que se realicen cada mes, se publicará un Anexo con el listado de personas que integran el PI.

15.3. Concurso de traslados.

La empresa publicará los días 23 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre las vacantes existentes en los centros de trabajo y se establecerá un plazo de 15 días para la presentación de solicitudes.

15.4. Nuevas contrataciones de personal.

Desde el 22/07/2024 (promoción 2024), el personal de conducción de nueva contratación, una vez superado el periodo de formación, se le asignará durante 2 meses (post-formación) a una de las 5 estaciones principales, atendiendo a sus preferencias, por orden de llamamiento en la bolsa de empleo.

El periodo de formación práctica se realizará en el centro que posteriormente le será asignado a la post-formación, pudiendo asistir a recibir formación en otros centros de trabajo, que tuvieran

otros modelos de guaguas distintos, para completar su formación. Iniciando y finalizando su jornada en el centro que tenga asignado la post-formación. Durante dicho periodo, la empresa los mantendrá en dicho centro.

Finalizado el periodo inicial de 2 meses de post-formación, se asignarán por orden de ingreso al centro de trabajo donde hubiera CP obligados, conforme al punto 2) del apartado b) anterior, o en su defecto al centro de trabajo que le corresponda atendiendo a su solicitud de preferencia inicial de centros y por orden de llamamiento en la lista.

15.8. Personal del área de taller y almacenes.

Cuando se produzca una vacante definitiva se cubrirá la misma mediante un concurso de traslados, y si este quedara desierto, por personal de nuevo ingreso (PNI), personal que no tendrá centro adscrito hasta que concurra a uno de los 2 concursos anuales.

Los concursos de traslados se publicarán dos veces al año (todos los plazos se trasladan al día hábil anterior en caso de coincidencia con sábado, domingo o festivo):

1) El 23 de mayo, con un periodo de solicitudes de 15 días, en 5 días se publicará la lista provisional, dando paso a un periodo de 5 días de reclamaciones, debiéndose publicar la lista definitiva el 23 de junio, incorporándose la persona trabajadora a su nuevo centro el 1 de julio.

2) El 23 de noviembre, con un periodo de solicitudes de 15 días, en 5 días se publicará la lista provisional, dando paso a un periodo de 5 días de reclamaciones, debiéndose publicar la lista definitiva el 23 de diciembre, incorporándose la persona trabajadora a su nuevo centro el 1 de enero.

Las vacantes que se produzcan entre ambos procesos serán asignadas temporalmente a personal de nuevo ingreso (PNI), quienes no generarán un derecho a plaza en centro de trabajo hasta que consigan la misma en uno de los 2 concursos anuales.

Habrá un año de carencia para permanecer en el mismo centro de trabajo, para aquellas personas trabajadoras que voluntariamente concurran en uno de los 2 concursos anuales. El PNI y quienes promocionen a una superior categoría, no tendrán carencia hasta que concurran uno de los 2 concursos anuales.

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas fuera preciso el cambio de zona o de centro de trabajo del personal de taller, se considerará que integran la misma zona los tres centros de trabajo situados en los municipios de Santa Cruz de Tenerife y La Laguna. Los criterios para los traslados temporales y definitivos, serán los indicados en los apartados 3 y 5 del presente artículo, entendiendo que la referencia que en ellos se hace al PNI, debe entenderse hecha respecto de todo el personal de taller.

En todo caso, el inicio y finalización de la jornada de trabajo del personal desplazado dentro y fuera de la zona, se realizará en el centro de trabajo de procedencia o en su caso se abonará el plus establecido en el artículo 39.3.

Los oficiales de almacén obligados a un cambio de centro de trabajo, dentro y fuera de la zona, lo estarán un máximo de 30 días naturales, no volviendo a ser trasladado hasta que haya rotado la totalidad de la plantilla activa de almacén del centro, todo ello dado el escaso volumen de plantilla y las dificultades de cobertura de incidencias en los talleres auxiliares. La empresa les facilitará un

vehículo de empresa para realizar el traslado fichando desde su centro de origen. Quienes deseen realizar el traslado con su vehículo, ficharán en el centro de destino y se les abonará el plus establecido en el artículo 39.3 (viaje de servicio).

Artículo 16. Asignación y cambios de servicios, líneas y horarios.

16.1. Asignación de servicios, líneas y horarios.

c) La empresa publicará los servicios vacantes (incluidos los asignados obligatoriamente) los días 23 de los meses de enero, abril, julio y octubre, por centros de trabajo, pudiendo presentar los trabajadores sus solicitudes en un plazo de 15 días, que serán resueltas en favor de los solicitantes que tengan mayor antigüedad en la empresa. El trabajador seleccionado no podrá optar a una nueva vacante durante un periodo de cinco años (carencia) mientras permanezca adscrito al centro de trabajo. Se exceptúan del periodo de carencia los supuestos de supresión del servicio o su modificación sustancial. Los servicios nocturnos tendrán una carencia de 1 año.

17.1.B) Horario:

El personal de conducción se ajustará a las siguientes franjas horarias:

- a) Turno de mañana: De 05:00 a 15:00 horas, de lunes a domingo, finalizando un 10% de los servicios de cada centro de trabajo.
- b) Turno de tarde: De 12:30 a 23:30 horas de lunes a domingo.
- c) Turno Tardío: De 17:30 a 02:30 horas de lunes a domingo.
- d) Turno de noche: De 21:00 a 06:00 horas de lunes a domingo.
- e) Turno partido: De 05:00 a 18:30 horas de lunes a viernes.

El cambio de los turnos 1 (posición de descanso 1 y 3) y turno 2 (posición de descanso 2 y 4) pasará de forma progresiva de, realizarse los viernes, a realizarse en el día de descanso más cercano al viernes.

Dicho cambio supondrá una modificación de las tareas en toda la isla, por lo que se iniciará su adaptación progresiva a partir de una prueba piloto en el centro de Granadilla. De los resultados de dicha prueba se informará a la Comisión Paritaria, donde se fijará un calendario de implantación para el resto de centros.

17.1.D) Jornada irregular y flexible:

Las partes convienen los siguientes procedimientos de flexibilización de la jornada irregular:

1. DÍA VERDE (DV):

El personal de movimiento garantiza colectivamente el servicio de fines de semana, y para ello se acuerda la creación de una lista de personal voluntario por centro de trabajo para trabajar descansos en sábados y domingos. El personal que se inscriba en la lista de voluntarios, realizará de forma obligatoria y rotativa los servicios de los días verdes en sábados o domingos, siendo compensado en su totalidad con el complemento establecido en el artículo 38.6 letra a).

En ausencia de voluntarios, la empresa podrá nombrar planificados 2 Días Verdes (DV) al año por orden de menor antigüedad en el centro de trabajo, de forma rotatoria, , pasando a su disfrute a un plazo máximo de 2 meses, debiendo señalarse en el servicio planificado, adicionado a uno de los descansos asignados de lunes a viernes. También será compensado conforme a lo establecido en el artículo 38.5 letra b).

2. DESCANSOS NO DISFRUTADOS. (DND)

El personal de movimiento voluntario garantiza colectivamente el servicio de lunes a viernes, y para ello se acuerda la creación de una lista de personal voluntario por centro de trabajo, que tenga disposición de trabajar un descanso de lunes a viernes (DND).

El personal que se inscriba en la lista de voluntarios, realizará de forma obligatoria y rotativa los servicios de los DND, siendo compensado en su totalidad con el complemento establecido en el artículo 38.4 letra a).

El personal que desee realizar DND podrá apuntarse en uno de los 8 listados por posición de descanso que se establezcan en cada estación, incluso en las que no tiene plaza, los cuales serán públicos y de acceso generalizado.

3. GESTIÓN DE LISTADOS DE DÍAS VERDES Y DND

En cada centro de trabajo existirán 10 listados de voluntarios: 2 listados para Días Verdes por turno; y 8 listados para DND, uno por cada posición de descanso y turno.

Normas comunes:

El trabajador deberá solicitar voluntariamente su ingreso en cada una de las listas, mediante formulario habilitado al efecto, procurando la empresa la introducción de herramientas informáticas que permitan la gestión autónoma de las solicitudes.

Los DND y DV voluntarios se nombrarán con al menos 5 días de antelación, notificándose a la persona trabajadora por correo corporativo, y personalmente con el aviso correspondiente por medio del Jefe de Tráfico, copia al correo corporativo de la persona trabajadora. Únicamente podrá negarse, a realizar el servicio, por causas justificadas en el convenio colectivo u otra norma aplicable, comunicándolo en un plazo máximo de 24 horas desde la notificación. La primera negativa injustificada, supondrá el pase al final de la lista, y la segunda negativa injustificada, supondrá la exclusión de la lista durante 6 meses.

Con la finalidad de permitir la organización del servicio, el trabajador/a que desee darse de baja en una de las listas, deberá comunicarlo a la empresa con dos meses de antelación.

Los listados serán de carácter público y accesible a toda la plantilla, tabloneros de anuncio, procurando la empresa la introducción de herramientas informáticas que lo facilite.

En caso de que no hubiera voluntarios en la lista de DV, se nombrará al CP de la estación que lo tenga planificado, con menor antigüedad en la empresa, por turno y posición de descanso, notificándose por correo corporativo, y personalmente con el aviso correspondiente por medio del Jefe de Tráfico, copia al correo corporativo de la persona trabajadora. Únicamente podrá negarse a realizar el servicio, por causas justificadas en el convenio colectivo u otra norma aplicable, comunicándolo en un plazo máximo de 24 horas desde la notificación.

Dichos listados se ordenarán por:

- 1) Estar adscrito al centro de trabajo
- 2) Mayor antigüedad en la empresa
- 3) Haber realizado un menor número de DND o DV.

El personal de otras estaciones realizará DV voluntarios o DND Voluntarios, únicamente cuando no vaya voluntarios de dicho centro.

4. FESTIVOS NO RECUPERABLES (FNR)

- a) Deberán disfrutarse en el año natural, los 14 descansos compensatorio por festivos no recuperables (FNR), siendo asignados en el servicio planificado. El personal de movimiento que no tenga asignado como descanso sistemático uno de los festivos de navidad (1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre) se le asignará uno de estos días como festivo a descansar.
- b) Durante el mes de diciembre la dirección de la empresa realizará una consulta a la plantilla para que elija si los descansos restantes que no disfruto de los FNR, le sean abonados como FNR Especiales o acumulados a los días adicionales de vacaciones del año siguiente.
- c) Todas las personas trabajadoras que no rellenen el formulario creado al efecto, se entenderán que optan por el abono del o los FNR Especiales.

No podrá solicitarse descansos con cargo a los festivos no recuperables (27), únicamente con cargo al saldo de estación (18).

17.1.F) CP en jornada partida

4) Se podrán nombrar hasta un máximo de un 15% de la plantilla necesaria del centro de trabajo para realizar jornadas partidas, en el supuesto de que por la vía de opción voluntaria del actual personal en jornada continuada no se lograse el 15% máximo antedicho, la Empresa podrá partir la jornada hasta alcanzar dicho límite. El personal afectado será aquel de la función, tarea o especialidad requerida que tengan menor antigüedad en la empresa dentro de cada centro de trabajo.

17.1.G) CP en jornada nocturna.

La jornada de trabajo del personal en servicios nocturnos se regirá, además de por las reglas generales, por las siguientes particularidades respecto a jornada, descansos y horarios:

3) Descansos: Se establecen un total de 167 descansos anuales (que incluyen los 14 festivos no recuperable), con un sistema de trabajo de 7 días de trabajo consecutivo y 7 días de descanso consecutivos, abarcando desde la noche del jueves hasta la madrugada del jueves de la semana siguiente.

17.2. Jornada de Jefes/as de Tráfico y Estación, Operadores/as SAE e Inspectores/as.

Se establece para estas categorías profesionales, con carácter general, el siguiente sistema de ordenación del tiempo de trabajo:

- 1) **Jornada Flexible:** Se establece para este personal un sistema de jornada flexible, limitada por una jornada mínima de 1654 horas anuales, que podrá ampliarse hasta la jornada máxima legal de 1816 horas anuales, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el artículo 17.1.D)
- 2) **Horario:** Se establece para estas categorías profesionales un horario de 7:48 horas diarias de trabajo efectivo.
- 3) **Descansos:** Como regla general se establece un sistema de un día de descanso cada tres días de trabajo (3-1) y el disfrute de dos fines de semana cada cuatro, resultando un total de 122 descansos anuales, incluidos los 14 festivos no recuperables. En los centros de Güimar y Granadilla se respetará el sistema de descanso de 7 días seguidos al personal que lo tuviera, debiéndose adaptar al mismo, el relevo de vacaciones asignado.
- 4) **Estaciones de 1ª:** Se consideran Estaciones de Primera, aquellas que tengan en plantilla mínima a más de 150 CP. En la actualidad son Estaciones de 1ª: Santa Cruz urbano; Santa Cruz Interurbano; La Laguna; Puerto de la Cruz y Costa Adeje.

Se dispondrá el nombramiento de 3 jefes de tráfico por turno de lunes a viernes y 2 jefe de tráfico por turno festivos y fines de semana. Los Jefes de Tráfico en Estaciones de 1ª percibirán el complemento correspondiente a la realización de dichas funciones en las Estaciones de Primera.

Con motivo de la implantación de la nueva ordenación de las Estaciones, se procederá a publicar las nuevas plazas y las vacantes de Jefe de Tráfico por centro de trabajo en cada una de las Estaciones de Primera, siendo todas en régimen de descanso 3-1 y en turno continuado y rotatorio de mañana y tarde.

Por cada Estación de 1ª, las plazas serán las siguientes:

- 1 plaza para gestión del servicio en cada turno.
- 1 plaza para el reparto del servicio en cada turno.
- 1 plaza para gestión de dársenas en cada turno.
- 1 plaza de relevo de descanso en cada turno.
- 1 relevo de vacaciones.

La asignación de las plazas de reparto del servicio, gestión de dársenas y relevo de descanso serán rotatorias semestralmente, conforme el resultado de la publicación de las mismas.

Las plazas de gestión del servicio y de relevo de vacaciones serán publicadas con 1 año de carencia, publicándose todos los meses de enero (con excepción de la primera publicación en 2024) y siendo asignadas al personal voluntario de mayor antigüedad en la categoría unificada de Jefe de Tráfico. En caso de quedar desiertas, se asignarán por menor antigüedad en el puesto de Jefe de Tráfico.

Los Jefes de Tráfico de gestión de servicio serán asignados a posiciones de descanso que permitan que siempre esté uno nombrado en el fin de semana.

El relevo de vacaciones de Santa Cruz-1 acudirá a relevar 3 meses a la Estación de Güimar; el relevo de vacaciones de La Laguna acudirá a relevar 3 meses a la Estación de La Orotava; el relevo de vacaciones de Puerto de la Cruz acudirá a relevar 3 meses a la Estación de Icod

y el relevo de vacaciones de Costa Adeje acudirá a relevar 3 meses a la Estación de Granadilla.

El relevo de vacaciones y aquellos Jefes de Tráfico que sea trasladados para cubrir los fines de semana o de forma no voluntaria de una Estación de 1ª a una Estación de 2ª, seguirá percibiendo en complemento de categoría profesional de la Estación de 1ª y percibirán un viaje de servicio.

- 5) **Estaciones de 2ª:** Se consideran Estaciones de 2ª aquellas que tengan en plantilla mínima a 150 o menos CP. En la actualidad son Estaciones de 2ª a estos efectos: Güimar; Granadilla; La Orotava, Icod-Buenavista.

Los Jefes de Tráfico en Estaciones de 2ª realizarán simultáneamente las funciones de Jefatura, Recaudación, Recarga de Tarjetas e Información según las posibilidades y necesidades de cada Estación. En las referidas Estaciones, se mantendrá de lunes a domingos por turnos continuados, rotatorios por semanas de mañana y tarde.

Los Jefes de Tráfico en Estaciones de 2ª percibirán el complemento correspondiente a la realización de dichas funciones en las Estaciones de Segunda. Los Jefes de Tráfico con la anterior categoría de 1ª y que prestan servicios en Estaciones de 2ª, mantendrán sus actuales retribuciones.

Con motivo de la implantación de la nueva ordenación de las Estaciones, se procederá a publicar todas las plazas vacantes de Jefe de Tráfico en las Estaciones de 2ª, que se asignarán por antigüedad en la categoría de Jefe de Tráfico.

En la Orotava e Icod habrá un único relevo descanso para el mismo turno en ambas estaciones, el cual percibirá un viaje de servicio por día efectivo de trabajo.

17.4. Jornada del personal de Taller.

2) **Descansos y guardias:** Se establece con carácter general como días de descansos los fines de semana y festivos.

3) **Horario:** El personal de talleres se ajustará al siguiente horario:

- a) Turno de madrugada: De 05:00 a 12:00, de lunes a viernes.
- b) Turno de mañana: De 06:55 a 14:18 horas, de lunes a viernes.
- c) Turno de tarde: De 13:55 a 21:18 de lunes a viernes.

Turno de noche: De 21:00 a 04:00 horas, un sistema de trabajo de 7 días de trabajo consecutivo y 7 días de descanso consecutivos, que abarca desde lunes a las 21:00 horas hasta las 04:00 horas del lunes siguiente. El régimen de descansos implicará la alternancia de una semana de trabajo con una semana de descanso, incluyendo en la semana de descanso los 14 festivos no recuperables, que se darán por compensados. Tendrán preferencia para acceder al turno de noche 7-7 el personal que actualmente está asignado a dicho turno, y el resto de vacantes se cubrirán por el personal voluntario con mayor antigüedad en la empresa por cada uno de los centros de trabajo.

4) **Jornada Flexible:** Las partes convienen los siguientes procedimientos de flexibilización de la jornada irregular:

El personal de talleres voluntario garantiza colectivamente el servicio de fines de semana y festivos, y para ello se acuerda la creación de una lista de personal voluntario por centro de trabajo para trabajar descansos en sábados, domingos y festivos (Guardias). El personal que se inscriba en la lista de voluntarios, realizará de forma obligatoria y rotativa los servicios de los sábados, domingos y festivos, siendo compensado en su totalidad con el complemento establecido en el artículo 38.6, más el plus de productividad establecido por estar apuntado en la lista.

El horario de la Guardia de Taller será de 7 a 14 horas, nombrándose 2 personas en el turno de tarde para cubrir las incidencias en carretera de toda la isla.

El trabajador deberá solicitar voluntariamente su ingreso en cada una de las listas de cada taller y/o incidencias, mediante formulario habilitado al efecto, procurando la empresa la introducción de herramientas informáticas que permitan la gestión autónoma de las solicitudes.

Las Guardias de Taller se nombrarán con al menos 5 días de antelación, notificándose a la persona trabajadora por correo corporativo, y personalmente con el aviso correspondiente por medio del Jefe de Equipo, copia al correo corporativo de la persona trabajadora. Únicamente podrá negarse, a realizar el servicio, por causas justificadas en el convenio colectivo u otra norma aplicable, comunicándolo en un plazo máximo de 24 horas desde la notificación. La primera negativa injustificada, supondrá el pase al final de la lista, y la segunda negativa injustificada, supondrá la exclusión de la lista durante 6 meses.

Con la finalidad de permitir la organización del servicio, el trabajador/a que desee darse de baja en una de las listas, deberá comunicarlo a la empresa con dos meses de antelación.

Los listados serán de carácter público y accesible a toda la plantilla, tabloneros de anuncio, procurando la empresa la introducción de herramientas informáticas que lo facilite.

En caso de que no hubiera voluntarios en la lista de Guardias de Taller, se nombrará a la persona trabajadora del centro de trabajo en el que se tenga que cubrir la jornada, con menor antigüedad en la empresa, notificándose por correo corporativo, y personalmente con el aviso correspondiente por medio del Jefe de Equipo, copia al correo corporativo de la persona trabajadora. Únicamente podrá negarse a realizar el servicio, por causas justificadas en el convenio colectivo u otra norma aplicable, comunicándolo en un plazo máximo de 24 horas desde la notificación.

Dichos listados se ordenarán por:

- 1) Estar adscrito al centro de trabajo.
- 2) Mayor antigüedad en la empresa.
- 3) Haber realizado un menor número de Guardias de Taller.

El personal de otras estaciones realizará Guardias de Taller, únicamente cuando no vaya voluntarios de dicho centro.

El trabajador que le venga asignado en la hoja de servicio una guardia de taller podrá sustituir su realización con otro trabajador, siempre que lo comunique al Jefe de Equipo con una antelación mínima de 48 horas.

17.9. Modificación de la jornada máxima legal.

Las partes acuerdan que, en caso de aprobarse una norma de rango legal que obligue a modificar la ordenación del tiempo de trabajo en TITSA, se procederá de inmediato a constituir la Comisión Negociadora, a los efectos de evaluar las posibles adaptaciones del convenio colectivo que fueran necesarias, explorando los nuevos límites de la jornada flexible, a los efectos de no impactar en el cumplimiento del servicio.

Artículo 18.- Vacaciones

18.1. Régimen general

- 1) Los trabajadores y trabajadoras afectos al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, a disfrutar en un mismo mes o a 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 este derecho, computándose como día completo la fracción resultante y como fracción completa en el mes en que se efectúe su ingreso.
- 2) Las vacaciones de todo el personal se incrementarán en un día por cada seis años de servicio en la empresa. No obstante, para los trabajadores/as cuya antigüedad sea inferior a seis años, se concederá un día más de vacaciones, no obteniendo derecho al segundo día adicional hasta alcanzar los doce años de servicio. Los días que excedan de los primeros 30 días naturales del mes de disfrute serán considerados como adicionales, así como aquellos días que excedan del 28 de febrero o del 29 en los años bisiestos. Cuando el primer día y / o último de vacaciones o adicionales coincida con los días de descanso devengados, estos descansos serán añadidos a los adicionales del año siguiente.

(...)

18.2. Personal del área de movimiento

- 1) Las vacaciones comenzarán a disfrutarse el día primero del mes que corresponda a cada trabajador/a y terminarán el último día del mismo mes. En el caso de no poder disfrutar los días adicionales durante el año natural, estos descansos serán añadidos a los adicionales del año siguiente.
- 2) El personal disfrutará las vacaciones anuales conforme a los criterios y al sistema descrito en el cuadro y reglas que se detallan a continuación:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043
A	1	2	6	3	4	7	5	10	8	11	12	9
B	2	6	3	4	7	5	10	8	11	12	9	1
C	6	3	4	7	5	10	8	11	12	9	1	2
D	3	4	7	5	10	8	11	12	9	1	2	6
E	4	7	5	10	8	11	12	9	1	2	6	3
F	7	5	10	8	11	12	9	1	2	6	3	4
G	5	10	8	11	12	9	1	2	6	3	4	7
H	10	8	11	12	9	1	2	6	3	4	7	5
I	8	11	12	9	1	2	6	3	4	7	5	10
J	11	12	9	1	2	6	3	4	7	5	10	8
K	12	9	1	2	6	3	4	7	5	10	8	11
L	9	1	2	6	3	4	7	5	10	8	11	12

La plantilla mínima de cada centro se distribuirá en 12 letras para la asignación de vacaciones de forma proporcional en los 12 meses del año, conforme la cadencia de dos inviernos y un verano.

Gestión de Servicios y la Comisión de Servicios determinará la asignación de letra a todo el personal de movimiento, conforme su histórico de los últimos 6 años, aproximando dicho histórico a la letra.

3) Régimen de vacaciones del personal nocturno de los centros de trabajo Santa Cruz 0 y 1 y La Laguna:

El personal que preste servicio nocturno en los indicados centros de trabajo se organizará en dos grupos para la asignación de las vacaciones:

- Grupo 1: personal que descansa la primera y tercera semana.
- Grupo 2: personal que descansa la segunda y cuarta semana.

El personal de cada grupo podrá optar a todos los meses de vacaciones, a excepción de los meses asignados al personal del centro Santa Cruz- 0. La asignación se hará de conformidad con los criterios establecidos en la letra B del presente artículo, a excepción de la cadencia de 2 inviernos-1 verano.

Cada grupo tendrá el personal para el relevo de vacaciones que pasará al régimen diurno los meses que no tenga vacaciones que relevar en el servicio nocturno.

18.6) Cambio de vacaciones:

Se autoriza el cambio de los periodos de vacaciones entre el personal de movimiento, en periodos de 15 ó 30 días naturales con independencia de la posición de descanso de cada persona.

Se garantiza la percepción de la bolsa de vacaciones el mes anterior al disfrute efectivo, siempre que se comunique el cambio al departamento de nóminas antes del día 10 del mes anterior a su abono (2 meses antes de su disfrute).

Cada persona mantiene el mes de nombramiento inicial a los efectos la cadencia de 2 inviernos-1 verano.

Artículo 23.- Incapacidad temporal.

Al personal de TITSA en situación de IT le corresponderá, con carácter general, la prestación económica causada en el régimen de Seguridad Social en que se encuentre encuadrado, según su duración, y dependiendo en todo caso de que posea carencia al efecto.

No obstante, en determinados supuestos, se completará durante la situación de IT la prestación percibida por la Seguridad Social, hasta alcanzar como máximo el 100% de su retribución fija ordinaria, según el número de días que proceda. Cuando proceda complementar, no procederá minoración de la paga extra por este período en IT.

Este complemento retributivo en situación de IT sólo procederá en los siguientes supuestos de hecho:

1.- Durante el período de duración, en los siguientes supuestos:

- a) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- b) Enfermedades coronarias o infartos, procesos oncológicos u otras graves que deberán ser acreditadas por facultativo del Servicio Público de salud
- c) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.
- d) En situaciones de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento e IT por contingencia por riesgo para el embarazo.
- e) Incapacidad temporal como consecuencia de violencia de género.
- f) En todos los casos de incapacidad temporal que concluya con el fallecimiento o incapacidad permanente no revisable.
- g) Supuestos calificados como graves por un médico colegiado.
- h) Aquellas personas trabajadoras que no haya estado de baja por IT más de 7 días hábiles en los últimos 12 meses o 14 días hábiles en los últimos 24 meses, aplicándose desde la fecha de inicio de la vigencia del convenio colectivo.

3.- Negación, anulación o suspensión de los complementos retributivos.

Los complementos podrán ser denegados, anulados o suspendidos en los siguientes supuestos:

- 1) Cuando la persona trabajadora haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar la declaración de incapacidad temporal trabajando por cuenta propia o ajena simultáneamente.
- 2) Cuando la persona trabajadora rechace, abandone o se niegue sin causa razonable a los reconocimientos y revisiones médicas que indique la Mutua de Accidentes, siempre que sea notificado fehacientemente por la misma y se pongan los medios necesarios para su desplazamiento, para el supuesto que la persona estuviera impedida de poder acudir por los suyos propios. Asimismo, tendrá derecho a que se modifique la fecha de citación cuando la persona trabajadora acredite su imposibilidad de asistir por razones de fuerza mayor.
- 3) Por extinción, pérdida, suspensión o no reconocimiento del derecho al subsidio del Sistema Público de la Seguridad Social.

4.- Comisión de Absentismo:

Se acuerda la creación en el plazo de seis (6) meses de una Comisión de Absentismo en el seno de TITSA, formada paritariamente por 6 personas designadas por TITSA y otras 6 designadas por el Comité de Empresa para valorar y realizar un seguimiento de las incapacidades temporales que se pudieran ir produciendo, así como analizar y resolver determinados supuestos o excepciones que puedan asimilarse a situaciones graves.

5.- Ausencias por enfermedad sin baja médica

Por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consultas médicas o diagnósticas del Servicio Canario de salud, en las que por motivo de urgencia acreditada el horario del médico coincida necesariamente con el horario laboral. A este respecto, el personal deberá avisar de la ausencia desde que tuviera conocimiento, y entregar en el plazo de tres días el parte oficial de asistencia debidamente cumplimentado, que le justificará su inasistencia al trabajo por el tiempo imprescindible para ello.

Asimismo, deberá acreditarse el tiempo de ausencia de la persona trabajadora por enfermedad que comprenda la totalidad de la jornada incluido el tiempo de ausencia de reposo domiciliario

para el mismo día de la consulta, hasta un máximo de 3 días al año, se les aplicará, a todos los efectos el régimen establecido para las situaciones de IT, incluido el complemento económico que se contempla en el presente artículo, no computando para los plazos establecidos en la letra h) del punto 2. El tiempo de ausencia deberá estar debidamente acreditado por el Servicio Público de salud.

En ningún caso se aceptarán reposos domiciliarios de 48 o 72 horas, debiendo tramitar la persona trabajadora el correspondiente parte de baja y alta médica.

Artículo 24.- Incapacidad, fallecimiento y seguro médico.

1.- Incapacidad y fallecimiento

La empresa garantizará los capitales por las contingencias que a continuación se señalan a partir de la concertación de una póliza colectiva con una compañía de seguros en los términos siguientes:

- o Muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez 20.000 euros.
- o Invalidez permanente total para la profesión habitual que obligue a causar baja en la empresa 20.000 euros.

Para ser beneficiario de la prima del seguro de vida deberán cumplirse las condiciones particulares contenidas en la póliza contratada, haciendo especial advertencia de las exclusiones legales de las indemnizaciones reguladas.

La parte social participará en la elaboración de los pliegos necesarios para la licitación de la póliza de Incapacidad y fallecimiento.

2.- Seguro médico

Póliza de seguro médico para la totalidad de la plantilla a cargo de TITSA que incluirá como mínimo: las consultas médicas de las especialidades de odontología, oftalmología, dermatología, ginecología, urología, traumatología, rehabilitación y fisioterapia, pruebas básicas de mamografía, citología y ecografía y determinación del PSA e incluirá en la licitación la posibilidad de mejora relativa a la posible inclusión de beneficiarios por parte del empleado/a directamente y siempre siendo el abono a costa del mismo, aplicando el importe adjudicado.

No podrá limitarse la asistencia sanitaria por la preexistencia de patologías, máxime si son relacionadas con la prestación del trabajo.

La parte social participará en la elaboración de los pliegos necesarios para la licitación del seguro médico.

SERVICIOS	ÁMBITO PERSONAL	EXTENSIÓN DEL SERVICIO / PRESTACIÓN A CARGO DE LA PÓLIZA SANITARIA
Servicio Odontológico	Titulares	Centros Concertados Póliza : 100% del servicio, o en caso de servicios con franquicia reembolso del 60% de la misma Centros de libre elección : Reembolso del 60% de la factura.
	Solo Beneficiarios/as que se incluyan voluntariamente en la Póliza a cargo del titular	Centros Concertados Póliza : 100% del servicio o, en caso de servicios con franquicia reembolso del 60% de la misma. Centros de Libre Elección : Reembolso del 60% de la factura.
Consulta Médica de Oftalmología	Titulares	Centros Concertados Póliza : 100% del servicio. Centros de Libre Elección : Reembolso del 60% de la factura
Consulta Médica de Dermatología	Titulares	Centros Concertados Póliza : 100% del servicio. Centros de Libre Elección : Reembolso del 60% de la factura
Consulta Médica de Ginecología	Titulares	Centros Concertados Póliza : 100% del servicio. Centros de Libre Elección : Reembolso del 60% de la factura
Pruebas básicas Ginecológicas: Mamografía, citología y ecografía	Titulares	Sólo Centros Concertados Póliza: 100 % del servicio
Consulta Médica de Urología	Titulares	Centros Concertados Póliza : 100% del servicio. Centros de Libre Elección : Reembolso del 60% de la factura
Pruebas básicas de Urología: Determinación PSA, ecografía	Titulares	Sólo Centros Concertados Póliza: 100 % del servicio
Consulta Médica de Traumatología	Titulares	Centros Concertados Póliza : 100% del servicio.
Rehabilitación- Fisioterapia	Titulares	Sólo Centros Concertados Póliza: 100 % del servicio

ARTÍCULO 35.- Retribuciones básicas por grupos profesionales.

35.1. Salario base:

Se integran en el salario base los siguientes conceptos regulados en el convenio colectivo 2019-2022 : Plus de Convenio (art. 35.3), Plus de Distancia (art. 39.4), y Desgaste de Vestuario (art. 39.6). Todos los grupos profesionales pasan a salario base mensual.

GRUPOS PROFESIONALES

IMPORTE MENSUAL

1.- TÉCNICOS/AS SUPERIORES	1.458,85 €
2.- MANDOS SUPERIORES Y PERSONAL ESPECIALIZADO	1.451,11 €
3.- MANDOS INTERMEDIOS	1.443,69 €
4.- PERSONAL CUALIFICADO	1.432,07 €
5.- AUXILIARES	1.424,59 €

35.2. Antigüedad:

El concepto salarial de antigüedad, se percibirá en 16 pagas anuales en función del grupo profesional y el número de años de antigüedad en la empresa, conforme el siguiente cuadro, donde se establecen los importes mensuales:

AÑOS VINCULACIÓN	GRUPO 1 ¹ MES	GRUPO 2 MES	GRUPO 3 MES	GRUPO 4 MES	GRUPO 5 MES
2	38,45 €	35,61 €	35,32 €	35,07 €	34,80 €
4	76,90 €	71,21 €	70,64 €	70,13 €	69,59 €
9	153,81 €	142,43 €	141,29 €	140,27 €	139,19 €
14	230,71 €	213,64 €	211,93 €	210,40 €	208,78 €
19	307,61 €	284,86 €	282,58 €	280,54 €	278,38 €
24	384,52 €	356,07 €	353,22 €	350,67 €	347,97 €
29	461,41 €	427,28 €	423,86 €	420,80 €	417,56 €

35.3. Complemento del grupo profesional (anterior complemento del puesto de trabajo)

	MES
Grupo Profesional 1): Técnicos/as Superiores	181,51 €
Grupo Profesional 2): Mandos Superiores y Personal Especializado	175,08 €
Grupo Profesional 3): Mandos Intermedios.	175,08 €
Grupo Profesional 4): Personal Cualificado.	171,85 €
Grupo Profesional 5): Auxiliares	168,64 €

Queda exceptuado de la tabla anterior la categoría profesional de CP, que por la realización conjunta de las funciones de conducción y percepción, percibirá un complemento de grupo profesional de 308,82 euros en 12 mensualidades.

El personal del área de administración verá incrementado el complemento arriba mencionado en **24,65** euros mensuales (anterior por importe de 16,05 más desgaste vestuario anual prorrateado art. 39.6).

El personal del área de talleres verá incrementado el complemento arriba mencionado en **15,02** euros mensuales.

ARTÍCULO 36.- Pagas Extraordinarias.

Las cuatro (4) pagas extraordinarias se devengarán por los importes por grupos profesionales que se detallan a continuación, a los que habrá que adicionar el complemento de antigüedad:

Grupo Profesional 1): Técnicos/as Superiores	1.061,26 €
Grupo Profesional 2): Mandos Superiores y Personal Especializado	1.055,37 €
Grupo Profesional 3): Mandos Intermedios.	1.049,46 €
Grupo Profesional 4): Personal Cualificado.	1.043,93 €
Grupo Profesional 5): Auxiliares	1.038,35 €

El importe total de cada paga extra, se percibirá completa, o proporcionalmente en función del tiempo trabajado, en los siguientes periodos de devengo:

¹Se elimina la referencia al importe día

- La paga de marzo, se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- La paga de junio, se devengará del 16 de junio al 15 de junio del año siguiente.
- La paga de septiembre, se devengará del 6 de septiembre al 5 de septiembre del año siguiente.
- La paga de diciembre, se devengará del 6 de diciembre al 5 de diciembre del año siguiente.

Las referidas pagas se abonarán el 15 de marzo, el 15 de junio, el 5 de septiembre y el 5 de diciembre, o el día hábil anterior.

ARTÍCULO 37. Complementos salariales por categoría profesional, puesto de trabajo, personal y por el desempeño de actividades específicas.

37.1. Complemento de categoría profesional.

Se percibirá, en cada una de las doce mensualidades ordinarias, para las siguientes categorías profesionales, por el siguiente importe:

AREA DE ADMINISTRACIÓN

TÉCNICO/A SUPERIOR	574,53 €
TÉCNICO/A	464,08 €
GESTOR/A	266,99 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A	251,33 €

AREA DE TALLERES

COORDINADOR/A TALLER	696,59 €
JEFE/A DE EQUIPO DE TALLER	419,84 €
ENCARGADO/A	257,03 €
OFICIAL 1º TALLER	93,05 €
OFICIAL 2º TALLER	70,56 €

AREA DE MOVIMIENTO

COORDINADOR/A MOVIMIENTO	759,76 €
JEFE/A DE TRAFICO EN ESTACION DE 1	509,05 €
OPERADOR/A SAE	509,05 €
INSPECTOR/A	300,29 €
JEFE/A DE TRAFICO EN ESTACION DE 2	292,60 €
ENCARGADO/A	257,64 €
INSTRUCTOR/A	292,63 €
GESTOR/A	207,77 €

Las 5 guardias irregulares de los Oficiales de Taller, la turnicidad de los Jefes de Equipo, la prima por desempeño del anterior artículo 37.7 y el plus compensatorio de los Inspectores, conceptos del anterior convenio colectivo, se integran en el complemento de la categoría profesional, resultando los importes del anterior cuadro.

37.2. Complemento del Puesto de Trabajo

Los/las Técnicos/Técnicas Superiores a los que la Dirección Gerencia les encomiende la asunción

de funciones de Jefatura de Servicio o Jefatura de Sección/Asesor, percibirán un complemento del puesto de trabajo, el cual está condicionado temporalmente a la realización de dichas funciones. El complemento dejará de abonarse cuando finalice la encomienda de las indicadas funciones.

Los importes mensuales por categoría profesional y función encomendada, son los siguientes:

	Jefatura de Servicio	Jefatura de Sección/Asesor
TÉCNICO/A SUPERIOR	1.105,79 €	516,35 €

37.3.Complemento Específico (CP).

Retribuye la dificultad técnica, dedicación y responsabilidad de ciertos puestos de trabajo respecto a otros desempeñados por personal de la misma categoría profesional.

Los sujetos legitimados para la negociación aprobarán cada año, una relación de puestos de trabajo con los complementos salariales por tal concepto. La comisión paritaria realizará -con el apoyo técnico correspondiente, el análisis de los puestos de trabajo mediante la valoración de los tres factores antes descritos (dificultad técnica, dedicación y responsabilidad), asignando una puntuación objetiva de las mismas.

Cuando se obtenga la compatibilidad conforme a lo dispuesto en la Ley orgánica 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el importe del complemento del Puesto de Trabajo se minorará en un 50%.

37.4.Complemento Personal.

El personal que antes del 1 de julio de 2019², perciba en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la establecida por todos los conceptos en el presente convenio colectivo para su categoría profesional con exclusión, en su caso, del complemento por puesto de trabajo, tendrá derecho al abono de un complemento personal por el importe de la diferencia. Cuando se perciba un complemento de puesto de trabajo (CPT) conforme lo indicado en el número anterior, su importe se absorberá del complemento personal (CP) reconocido.

37.5. Complemento por trabajo nocturno .

- a) Servicio nocturno (turno 4 régimen 7-7): Todo el personal con servicio nombrado en el turno 4, percibirán un plus de **182,72** euros mensuales, incluido el mes de vacaciones.
- b) Nocturnidad diaria: Todo el personal que trabaje ocasionalmente entre las 22,00 horas y las 06,00 de la mañana con un mínimo de 3 horas, percibirá por día efectivo de trabajo nocturno la cantidad de **10,84** euros.
- c) **Turno de tardío**: Todo el personal que tenga asignado de forma fija servicios que contengan al menos 3 horas entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus de **182,72** euros mensuales, incluido el mes de vacaciones.
- d) Servicio nocturno del 31 de diciembre: Todo el personal que realice el servicio en turno de noche el día 31 de diciembre, realizando al menos 3 horas entre las 22 y las 06

²Adaptado texto anterior

horas, percibirán la cantidad de **128,56** euros.

37.6. Complemento de actualización retributiva.

El personal con las categorías profesionales de los grupos 1 y 2, así como las categorías profesionales de Encargado y Gestor (grupo 3) percibirá en este complemento las subidas salariales directamente proporcionales a sus retribuciones que, en su caso, se pacten durante la vigencia del presente convenio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.

37.7. Plus compensatorio (FNR, DJC, TYD)

Se integran en el Plus compensatorio los siguientes conceptos regulados en el convenio colectivo 2019-2022 : Fiesta No Recuperable del personal de movimiento (art. 38.3), Descanso Jornada Continuada (art. 38.15), Toma y Deje (art. 38.8) y el anterior plus compensatorio (art. 37.9). A excepción del plus compensatorio de Inspección que pasa a formar parte del Complemento de la Categoría. El plus compensatorio se cobrará en las 12 nóminas ordinarias.

CATEGORÍA PROFESIONALES	IMPORTE MENSUAL
JEFE DE EQUIPO	17,67 €
OFICIAL 1º TALLER	17,67 €
OFICIAL 2º TALLER	17,67 €
OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	37,55 €
AUXILIAR CONTRO ACCESOS	37,55 €
INSPECTOR	61,72 €
JEFE DE TRAFICO	61,72 €
OPERADOR SAE	61,72 €
GESTOR RECAUDACIÓN	81,60 €
CONDUCTOR	81,60 €
CONDUCTOR PERCEPTOR	174,68 €

ARTÍCULO 38. Complementos salariales por calidad y cantidad de trabajo.

38.1. Plus de viajero:

38.1. Plus de productividad:

Se establece un Plus de Productividad (PP), cuya cuantía total será el importe equivalente al 3% de la masa salarial del año anterior del personal fijo e interino en plaza vacante, excluyendo la acción social, prestaciones y seguridad social abonada por la empresa.

El importe total del plus de productividad incluirá las reivindicaciones de la parte social relacionadas con el plus tóxico del personal de talleres, el personal de talleres apuntado a realizar guardias, los Jefes de Equipo que realizan el repostaje, la productividad de los mandos intermedios del área de movimiento, un importe un 50% mayor para los Jefes de Tráfico en Estación de Primera que hacen el Servicio, céntimo y los CP que realicen el quinto turno y los turnos tardíos. Los Técnicos Superiores tendrán una escala de Técnico Base, Experto y Sénior.

El plus se abonará en el mes de febrero (devengo desde agosto del año anterior a enero) y en el

mes de agosto (devengo de febrero a julio). Dicho plus será devengado únicamente por el personal con al menos 9 meses de antigüedad en la empresa.

A 01/01/2025 el importe total del Plus de Productividad es de 1.879.486,19 euros, siendo los importes por categorías:

GRUPO 1		MES	6 meses julio	6 meses enero
TÉCNICO SUPERIOR Senior (5 AÑOS)	25	350,00 €	2.100,00 €	2.100,00 €
TÉCNICO SUPERIOR Experto (3 AÑOS)	25	250,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €
TÉCNICO SUPERIOR Base (1 AÑO)	24	200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €
GRUPO 2				
TECNICO (FP)	9	150,00 €	900,00 €	900,00 €
COORDINADOR	6	200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €
COORDINADOR TALLER	5	200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €
GRUPO 3				
GESTOR	4	85,00 €	510,00 €	510,00 €
GESTOR DE RECAUDACIÓN	10	85,00 €	510,00 €	510,00 €
INSPECTOR	28	100,00 €	600,00 €	600,00 €
INSTRUCTOR	9	85,00 €	510,00 €	510,00 €
JEFE DE EQUIPO DE TALLER	16	180,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €
JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA	25	100,00 €	600,00 €	600,00 €
JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA SERVICIO	10	150,00 €	900,00 €	900,00 €
JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA	12	85,00 €	510,00 €	510,00 €
OPERADOR SAE	32	100,00 €	600,00 €	600,00 €
ENCARGADO	4	85,00 €	510,00 €	510,00 €
GRUPO 4				
OFICIAL 1ª ADMIN ISTRATIVO	21	75,00 €	450,00 €	450,00 €
OFICIAL 1ª/2ª TALLER	152	150,00 €	900,00 €	900,00 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	8	75,00 €	450,00 €	450,00 €
CONDUCTOR PERCEPTOR	1509	50,00 €	300,00 €	300,00 €
CONDUCTOR TALLER	15	40,00 €	240,00 €	240,00 €
OFICIAL DE ALMACEN	16	100,00 €	600,00 €	600,00 €
GRUPO 5				
AUXILIAR CONTROL ACCESOS/TALLER	4	30,00 €	180,00 €	180,00 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIV	10	40,00 €	240,00 €	240,00 €
CP CONDICIONES ESPECIALES				
CP QUINTO TURNO y TURNO TARDÍO	78	178,00 €	1.068,00 €	1.068,00 €

Las personas con la categoría de Oficiales de Taller o Jefes de Equipo de Taller que no estén apuntados como voluntarios el listado de guardias voluntarias, tendrán un importe mensual de 60 euros, semestral de 360 euros y anual de 720 euros.

A 01/01/2025 el importe total del Plus de Productividad es de 1.879.486,19 euros.

La cantidad semestral dependerá, del cumplimiento de los siguientes requisitos por persona:

A) Percibirán hasta un 50% del Plus de Productividad que corresponda a su categoría profesional dependiendo de su absentismo de ese semestre, **considerando absentismo las ausencias injustificadas, las bajas por IT, así como las licencias no retribuidas y suspensiones de empleo y sueldo:**

- Hasta 4 días de absentismo en el periodo de devengo: 50% del plus de productividad
- De 5 a 10 días de absentismo en el periodo de devengo: 25% del plus de productividad
- Más de 10 días de absentismo: no genera derecho al percibo del 50% del Plus.

B) El 50% del Plus de Productividad restante se repartirá cada semestre, de conformidad con la evaluación del desempeño o dirección por objetivos. Hasta que se implante la evaluación del desempeño o dirección por objetivos, se tendrá como único parámetro el absentismo descrito en la letra A), siendo los porcentajes el doble de los descritos (100%, 50% y 0%).

C) **Criterios de evaluación:** La comisión paritaria fijará los criterios de la evaluación del desempeño o dirección por objetivos en un plazo de 6 meses desde la firma del convenio colectivo.

Cuando se produzca un incremento de un 10% de la plantilla respecto la del año anterior, se reunirá la comisión de productividad para incrementar proporcionalmente el importe total del plus.

38.2. Fiestas no recuperables (FNR).

El personal de movimiento tiene compensados los FNR en el Plus compensatorio; el personal del área de talleres, el área de administración y los coordinadores GPR, percibirá **44,05** euros por las fiestas no recuperables que coincidan en sábados.

38.3. Descansos no disfrutados (DND).

Los CP que trabajen DND voluntarios percibirán la compensación de 150 euros por cada uno.

El personal de movimiento de los Grupos Profesionales 2 y 3 percibirán 180 euros por cada DND voluntario que trabajen.

38.4. Festivos No Recuperables Especiales (FNRE)

Cuando se elija su abono en el mes de diciembre de cada año, se compensarán al precio 150 euros por cada uno.

Cuando se elija su abono en el mes de diciembre de cada año, el personal de movimiento de los Grupos Profesionales 2 y 3 percibirán 180 euros por cada uno

38.5. Día Verde (DV)

a) Los CP que trabajen los Días Verdes voluntarios percibirán la compensación de 200 euros por cada uno.

b) Los CP que trabajen los Días Verdes obligados percibirán la compensación de 113,88 euros por cada uno, más 1 descanso adicional junto a otro descanso, conforme lo dispuesto en el artículo 17.1D.1.

El personal de movimiento de los Grupos Profesionales 2 y 3 percibirán 240 euros por cada DV voluntario que trabajen.

38.6. Guardía de Taller

El personal del área de taller que trabaje descansos en sábados, domingos y festivos, que excedan de lo establecido en el artículo 17.4.4, percibirán una compensación de **150€**, quedando con ello compensado el descanso.

38.7. Horas extraordinarias (HE)

Se considerará hora extraordinaria la que exceda de la jornada máxima de cada categoría profesional, abonándose al precio de la hora ordinaria de cada persona trabajadora, de conformidad con su antigüedad y categoría profesional.

38.8. Día CAP/ Reconocimiento médico (DC)

Los CP y el que trabajen un Día CAP o para Reconocimiento médico (DC), así como aquellos descansos coincidentes con la realización del curso CAP, Reconocimiento Médico o Formación Obligatoria, serán compensados a un importe de **113,88** euros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2.

38.9. Plus de movimiento de guagua

Todo el personal expendedor o encargado al que la empresa le requiera para realizar actividades del movimiento de guagua dentro de la estación como complemento a las propias, percibirá la cuantía mensual de **123,24** euros.

38.10. Fijos a turno Partido³.

	Jefe/a de Tráfico en Estación de 2ª	Jefe/a de Tráfico en Estación de 1ª	CP
MES	90,16 €	90,84 €	193,06

El importe del CP incluye el segundo toma y deje establecido en el anterior convenio colectivo 2019-2022.

38.11. Servicios especiales.

En las fiestas especiales de Carnaval, Candelaria, Cristo de La Laguna y Romerías populares y en aquellos eventos que se establezcan, cada hora que exceda del servicio programado, así como las horas trabajadas en días de descanso programado, se abonarán el mes siguiente al precio de 30 euros/ hora.

Por cada 8 horas efectivas de trabajo, la persona trabajadora podrá elegir dejar de percibir las mismas y compensarlas con dos días de descanso (cód.38).

38.12. Exceso de servicio diario.

³Se elimina la referencia a importe día.

El exceso realizado sobre el horario diario programado, que no suponga la superación de la jornada máxima anual, será retribuido por el importe equivalente al valor de hora ordinaria.

ARTÍCULO 39. Complementos salariales compensatorios.

39.1. Quebranto de moneda

Los Jefes de Tráfico y Estación en Estaciones de 2ª tendrán derecho a la percepción del quebranto de moneda por un importe mensual de:

- 13,53 euros por realizar funciones únicamente de recaudación
- 27,05 euros por realizar funciones de recaudación y recarga de tarjetas.

Los Oficiales de Recaudación percibirán mensualmente, a excepción del mes de vacaciones, la cantidad de 180 euros en concepto de quebranto de moneda.

39.2 .Bolsa de Vacaciones

La bolsa de vacaciones se abonará, por un importe de **1.283** euros, en la nómina del mes anterior al disfrute de las vacaciones.

La percepción de la bolsa de vacaciones se efectuará proporcionalmente al derecho de las personas trabajadoras al disfrute de las mismas durante el año natural.

El personal en situación de I.T., cobrará el importe de la bolsa de vacaciones en la nómina correspondiente al mes anterior que tenía asignada sus vacaciones conforme lo indicado en el artículo 17.

39.3.Cambio forzoso de Zona

El personal que fuera trasladado de zona de forma temporal y forzosa, así como quienes realicen un viaje de servicio, tendrá derecho a una compensación de **6,01** euros por día efectivo de trabajo. La indemnización será a tanto alzado de **2.500** euros, cuando el cambio sea definitivo, para cualquier categoría profesional.

Quedan excluidos de dichos abonos, el personal que voluntariamente preste su consentimiento al cambio de área.

39.4 .Derechos consolidados por el personal urbano de Santa Cruz en la unificación del convenio (Mochila)

De conformidad con la Disposición Específica 1ª del personal adscrito al servicio urbano de Santa Cruz, se reconoce exclusivamente al personal afecto por el acuerdo colectivo de 28/12/2012 y que esté en activo el 31/12/2018, el importe que por tal concepto fue abonado en la nómina anterior a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 40. Límite incremento subida salarial.

Con cargo a las economías que se generen de la subida salarial fijada anualmente en la LGPE por el absentismo por IT/AT, y durante la vigencia del presente convenio colectivo, se

incrementarán hasta un 3% anual o porcentaje superior que se determine en la norma aplicable, los siguientes conceptos salariales:

PLUS
- Art. 37.5 a) Plus de Servicio Nocturno:
Art. 37.5 b) Nocturnidad
Art. 37.5 c) Nocturnidad especial del personal de Taller
Art. 37.5 d) Servicio nocturno del 31 de diciembre
Art. 37.7 Plus Compensatorio
Art 38.9 Plus de movimiento de guagua
Art.38.10 Fijos a turno Partido
Art. 38.11 Servicios Especiales
Art. 15- Dietas

ARTÍCULO 41. Puestos Temporales de Segunda Actividad

Se elaborará por el Comité Intercentros una relación de puestos de trabajo *numerus clausus* que pudieran ser ocupados por personas trabajadoras que sufran alguna merma temporal o definitiva que le impida realizar su trabajo habitual por peligro de empeoramiento de su salud física o mental y los criterios a seguir para la asignación de dichos puestos, sujetos a la revisiones que determine el servicio de vigilancia de la salud.

La persona trabajadora a la que se le conceda el puesto alternativo temporal dejará de tener el derecho al puesto alternativo cuando alcance o supere el 75% de la base reguladora de una incapacidad permanente.

ARTÍCULO 42. Desconexión Digital

Se considera jornada laboral, en la que la persona trabajadora está vinculada directamente con la empresa y su entorno, el periodo comprendido entre el inicio y finalización de la jornada diaria. Fuera de ese rango horario, la persona trabajadora no puede ser ocupada por el entorno de la empresa salvo que lo autorice voluntariamente.

La comunicación empresa-persona trabajadora se realizará dentro del horario establecido en la jornada laboral y por los canales oficiales de la empresa, siendo la comunicación fuera de ese horario de carácter voluntario.

ARTÍCULO 43. Teletrabajo

A la firma del presente convenio, se diseñará un plan de trabajo híbrido reglamentado en el que principalmente estará inmerso el personal de administración, donde los principales objetivos a cumplir serán:

El control y auditoría de los responsables del departamento para vigilar la continuidad de la eficacia y productividad mínima exigida.

El máximo de la jornada semanal en régimen de teletrabajo se determinará en función de las normas de derecho necesario aplicables.

Se mantendrá la atención y nivel óptimo actual en el trabajo que se desarrolle en teletrabajo.

Se habilitará un sistema CAU que derive todas las tareas que se planteen diariamente (correos del personal, incidencias en el trabajo, consultas a los diferentes departamentos...), que tendrá

el cometido de hacer un seguimiento, inicio-fin, de todas las consultas que se realicen

Disposición adicional primera. - Parejas de hecho.

- a) Las parejas de hecho debidamente inscritas, gozarán de todos los beneficios a los que tiene derecho el matrimonio en este Convenio.
- b) El personal que desee que sus parejas de hecho disfruten de los derechos establecidos para las mismas en el presente convenio colectivo deberá solicitar la inscripción en el registro de Parejas de hecho de la Dirección General de Transparencia y Participación Ciudadana del Gobierno de Canarias (Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad).
- c) El matrimonio y la constitución de pareja de hecho y entre las mismas personas, se considerará el mismo hecho causante.
- d) Las parejas de hecho registradas conforme el convenio colectivo 2019-2022, mantendrán sus derechos hasta su separación o fallecimiento de alguno de los miembros de la pareja.

Disposición adicional cuarta. Incentivos de jubilación.

A fin de fomentar, en su caso, la regeneración en el empleo público, reorganización y ordenación de los efectivos y dado que no existe en el ámbito laboral una edad forzosa de jubilación, se incentivará la jubilación anticipada mediante un plan de incentivos y como máximo hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siempre que esta se lleve a efecto, de forma voluntaria, al no ser obligatoria.

En este sentido y vinculado a un plan de ordenación de Recursos Humanos se fomentará e incentivará en su caso, el cese por 1 de estos 3 motivos:

- 1) Jubilación anticipada
- 2) Jubilación parcial, por una sola vez, si que se genere el derecho nuevamente en la jubilación total.
- 3) Jubilación total sin jubilación parcial previa.

En todos estos supuestos, la jubilación debe producirse como máximo hasta que cumpla la edad ordinaria de jubilación personal, según establezca la normativa en cada momento y su aplicación en cada caso en particular.

A tal efecto, se le abonará, en un único pago, las siguientes mensualidades según cuantía de las tablas salariales recogidas en Convenio Colectivo, según la siguiente escala:

- Entre 10 y 15 años de antigüedad: Dos mensualidades de salario base.
- Más de 15 y hasta 20 años de antigüedad: Tres mensualidades de salario base.
- Más de 20 y hasta 25 años de antigüedad: Cinco mensualidades de salario base.
- Más de 25 años de antigüedad: Seis mensualidades de salario base.

Disposición adicional decimotercera. - Aparcamientos en Cuevas Blancas e Intercambiador de Santa Cruz.

Del total de plazas existentes, se deducen para el reparto las correspondientes al Comité de Dirección y las que ocupen los vehículos de empresa.

El resto de plazas a disposición de la compañía se repartirá entre la plantilla de TITSA que

trabaja en el Taller Central y oficinas de Cuevas Blancas. Los criterios de reparto se realizarán por Acuerdo de la Comisión Paritaria de 05/12/2023:

Tras la solicitud de la parte social, y sometido a la consideración del comité de dirección, se acuerda aplicar el criterio general del convenio colectivo para las solicitudes voluntarias de derechos, esto es, el criterio de ,mayor antigüedad en la empresa. Así las plazas se repartirán conforme la mayor antigüedad de los trabajadores del centro de cuevas blancas, con excepción de las plazas destinadas a los miembros del Comité de Dirección y los vehículos de empresa.

El personal de talleres de los turnos de tarde y noche tendrán el acceso libre al parking de Cuevas blancas.

El personal que forma parte de la plantilla necesaria del Intercambiador de Santa Cruz de Tenerife (urbano, interurbano, administración y talleres), tendrá acceso al parking del mismo durante 12 horas al precio de 0,50 euros/día efectivo de trabajo, cuyo importe será descontado en la nómina de cada persona trabajadora.

Disposición adicional decimoctava. - Aparcamientos en Cuevas Blancas e Intercambiador de Santa Cruz.

Los viajes de servicio y los traslados dentro de la zona (art. 15.5 y 15.6) del personal de los centros de Güimar y Granadilla, se realizarán conforme el acuerdo autorizado en fecha 30/09/2019, siendo el personal obligado en ausencia de voluntarios, el de menor antigüedad en cada uno de los centros de trabajo.

Disposición Transitoria Primera. –Modificación de clasificación profesional convenio 2019-2022

Las Disposiciones transitorias del anterior convenio colectivo servirán de referencia en la interpretación del presente convenio colectivo.

Disposición Transitoria Segunda. –Simplificación de conceptos salariales

Cualquiera de las partes podrá convocar a la comisión negociadora para subsanar errores u omisiones en el proceso de simplificación de la nómina que se ha abordado en el presente convenio colectivo. Elevada la petición de reunión de la comisión negociadora, que deberá estar fundamentada jurídica y matemáticamente, se procederá a convocar a dicha comisión en el plazo máximo de 10 días naturales.

Disposición Transitoria Quinta (sustituye a la anterior)

El personal de movimiento de los Grupos Profesionales 2 y 3 que trabajen voluntariamente DND, FNRE y DV, percibirán los importes establecidos en el artículo 38 en sus puntos 4,5 y 6, incrementados en 5% por cada año de la vigencia del convenio colectivo

Disposición Transitoria sexta. Derecho preferente del personal CP nocturno.

El personal que ocupa la plaza de CP nocturno tendrá un derecho preferente para optar a la cobertura de las vacantes que se produzcan en el referido servicio nocturno en su centro, accediendo por orden de mayor antigüedad entre ellos, antes de su publicación conforme el art. 16 del presente convenio colectivo.

En Santa Cruz de Tenerife a 22 de enero de 2025.

Por la empresa:

JORGE T. DÍAZ BRITO.

DIRECTOR DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN

JOSUÉ GIL CURBELO.

Por la parte social:

MSK

11361.- GONZALEZ VERA, JOSE FCO.

20579.- MEDINA DORTA, DOMINGO

12371.- ACOSTA ABRANTE, FRANCISCO

Asesor: Alejandro Martín Martín.

USO

20548.- GONZÁLEZ RIVERO, YERAY

20367.- CAMPOS TEJERA, JOSE A.

Asesor: Jeremías Piñero Rivero.

Asesor: Gilberto J. Aragonés Jorge

SB

10852.- ALEMÁN MORALES, JESÚS.

11543.- GARCÍA MARRERO, CLEMENTE, J.

Asesor: José A. Dóniz Bello

UGT

12867.- AGUADO YAQUE, FRANCISCO R.
