



BOLETIN OFICIAL
DE LA
COMUNIDAD AUTONOMA DE
CANARIAS

Año III	9 de Enero de 1.985	Número 4
<small>Edita: Servicio de Publicaciones. Secretaría General Técnica/Presidencia del Gobierno. Plaza de San Bernardo, 27. 35002 Las Palmas de Gran Canaria.</small>		<small>Depósito Legal TF-37/1983. Precio suscripción: 5.000 Ptas./Año Precio ejemplar: 50 Ptas.</small>

S U M A R I O

III. OTRAS DISPOSICIONES

	Pág.		Pág.
PRESIDENCIA DEL GOBIERNO		aprueban las tarifas para el abastecimiento de agua del Ayuntamiento de Mazo.	29
Decreto 797/1984, de 12 de Diciembre, de la Presidencia, por el que se dispone la publicación del Convenio suscrito entre la Comunidad Autónoma de Canarias y la Fundación Banco Exterior.	28	Orden de 13 de Diciembre de 1984 por la que se aprueban las tarifas para el abastecimiento de agua del Ayuntamiento de Tazacorte.	30
CONSEJERIA DE ECONOMIA Y COMERCIO		CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL	
Orden de 13 de Diciembre de 1984 por la que se aprueban las tarifas para el abastecimiento de agua del Ayuntamiento de Candelaria.	28	Resolución 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 (Urbano).	30
Orden de 13 de Diciembre de 1984 por la que se			

IV. DISPOSICIONES DEL ESTADO

CORTES GENERALES

Resolución de 28 de Diciembre de 1984, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la pu-

blicación del acuerdo de convalidación del Real Decreto - Ley 14/1984, de 19 de Diciembre, por el que se deroga la exacción sobre el precio de las gasolinas en las islas Canarias.

46

III. OTRAS DISPOSICIONES

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

10 *DECRETO 797/1984, de 12 de Diciembre, de la Presidencia, por el que se dispone la publicación del Convenio suscrito entre la Comunidad Autónoma de Canarias y la Fundación Banco Exterior.*

Firmado el Convenio Marco de colaboración entre la Comunidad Autónoma de Canarias y la Fundación Banco Exterior, el día 4 de Diciembre de 1984 esta Presidencia ha dispuesto su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a doce de Noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro.

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO,
Jerónimo Saavedra Acevedo.

CONVENIO MARCO DE COOPERACION ENTRE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANARIAS Y LA FUNDACION BANCO EXTERIOR

Reunidos en Madrid, a 4 de Diciembre de 1984, de una parte el Excmo. Sr. D. Jerónimo Saavedra Acevedo, Presidente del Gobierno de Canarias, y de otra parte el Excmo. Sr. D. Francisco Fernández Ordóñez, Presidente de la Fundación Banco Exterior.

CONSIDERANDO:

El interés mutuo de ambas instituciones en la promoción de la cultura, de la ciencia y del arte en todas sus manifestaciones, el específico deseo de la Fundación Banco Exterior en hacer presente y trascender su labor de fomento y de impulso en estos campos en todos los territorios correspondientes de las Comunidades Autónomas del Estado Español, así como el interés positivo con que la Comunidad Autónoma de Canarias contempla este propósito.

CONVENCIDAS:

Ambas instituciones y sus representantes de la utilidad mutua y general de una estrecha y recíproca colaboración entre ellas para la mayor y mejor difusión de la cultura en todo el ámbito canario.

ACUERDAN:

Establecer el presente convenio marco que regirá en adelante la colaboración entre las referidas instituciones

particularizadas en cada caso concreto según la fórmula que al efecto se arbitra, todo ello sujeto a las siguientes:

B A S E S

Primera: La indicada colaboración institucional materializará la voluntad por parte de la Fundación Banco Exterior de facilitar el desarrollo en Canarias de todas las manifestaciones culturales organizadas por la Fundación Banco Exterior hacia las que el Gobierno Canario muestre un interés y muy especialmente las derivadas de las artes plásticas y actividades musicales, científicas, sociales, etc.

Segunda: Al propio tiempo se tratará de fomentar el conocimiento general de los artistas, escritores e investigadores canarios, así como de cualesquiera otras actividades que, por su importancia científica, sociológica o cultural en general, merezcan el auxilio de la Fundación, estimulando tales actividades a través de exposiciones, ediciones, etc., que logren el objetivo propuesto de aquel general conocimiento, no sólo en el ámbito propiamente insular, sino del resto del país y del extranjero.

Tercera: Ambas instituciones crearán comisiones mixtas específicas que acordarán en cada caso concreto lo que se juzgue conveniente, la forma particular en que será determinada dicha colaboración en sus aspectos organizativos y económicos.

En conformidad con todo lo anterior, ambos representantes, Presidente del Gobierno de Canarias y Presidente del Patronato de la Fundación Banco Exterior, firman el presente convenio marco de colaboración en Madrid.

Por la Fundación Banco Exterior
El Presidente del Patronato
Francisco Fernández Ordóñez.

Por el Gobierno de Canarias
El Presidente,
Jerónimo Saavedra Acevedo

CONSEJERIA DE ECONOMIA Y COMERCIO

11 *Orden de 13 de Diciembre de 1984 por la que se aprueban las tarifas para el abastecimiento de agua del Ayuntamiento de Candelaria.*

Vista la petición formulada por el Ayuntamiento de Candelaria en solicitud del incremento de tarifas.

RESULTANDO:

Que el expediente fue sometido a informe de la Comisión Territorial de Precios de Santa Cruz de Tenerife, que lo emitió en su sesión ordinaria celebrada el día 13 de Diciembre de 1984, en el sentido de dictaminar favorable las siguientes tarifas para el abastecimiento de agua que suministra el Ayuntamiento de Candelaria a dicho término municipal.

USO DOMESTICO (facturación bimestral)

- Hasta 10 m3 (hágase o no consumo)	570 Pts.
- Cada m3 que exceda de 10 hasta 30 m3	57
	Pts./m3
- Cada m3 que exceda de 30 m3	71
	Pts./m3.

USO INDUSTRIAL (facturación bimestral)

- Hasta 10 m3 (hágase o no consumo)	710 Pts.
- Cada m3 que exceda de 10 m3	71
	Pts./m3

CONSIDERANDO:

Que el presente expediente ha sido tramitado con sujeción al procedimiento establecido en el Artículo 8 bis del Real Decreto 2.226/77, de 27 de Agosto y en la Orden de 30 de Septiembre del mismo año.

VISTO el texto refundido de la Ley de Régimen Local de 26 de Junio de 1955, Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales de 17 de Junio de 1955, Ley 48/66 de 23 de Julio, Real Decreto 2.226/77 de 27 de Agosto, Orden de 30 de Septiembre de 1977, Real Decreto 2.695/77 de 28 de Octubre, Decreto 3.173/83, de 9 de Noviembre y Decreto del Gobierno Autónomo de Canarias de 4/84, de 13 de Enero.

RESUELVO:

Autorizar al Ayuntamiento de Candelaria las siguientes tarifas para el Abastecimiento de Agua que suministra a aquél Término Municipal de las cuales quedarán establecidas en las cuantías anteriormente expresadas, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Contra la presente Resolución cabrá interponer Recurso de Reposición previo el Contencioso - Administrativo ante el propio Organó que dictó dicha Resolución dentro del plazo de un mes a partir del siguiente al de su notificación o de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 13 de Diciembre de 1984.

EL CONSEJERO.
Rafael Molina Petit.

12 ORDEN de 13 de Diciembre de 1984 por la que se aprueban las tarifas para el abastecimiento de agua del Ayuntamiento de Mazo.

Vista la petición formulada por el Ayuntamiento de MAZO en solicitud del incremento de tarifas.

RESULTANDO:

Que el expediente fue sometido a informe de la Comisión Territorial de Precios de Santa Cruz de Tenerife, que lo emitió en su sesión ordinaria celebrada el día 13 de Diciembre de 1984, en el sentido de dictaminar favorable las siguientes tarifas para el abastecimiento de agua que suministra el Ayuntamiento de Mazo a dicho término municipal.

USO DOMESTICO (facturación bimensual)

- Hasta 10 m3 (hágase o no consumo)	480 Pts.
- Cada m3 que exceda de 10 hasta 45 m3	48
	Pts./m3
- Cada m3 que exceda de 45 m3	62
	Pts./m3

USO INDUSTRIAL (facturación bimensual)

- Hasta 10 m3 (hágase o no consumo)	620 Pts.
- Cada m3 que exceda de 10 m3	62
	Pts./m3

CONSIDERANDO:

Que el presente expediente ha sido tramitado con sujeción al procedimiento establecido en el Artículo 8 bis del Real Decreto 2.226/77, de 27 de Agosto y en la Orden de 30 de Septiembre del mismo año.

VISTO el texto refundido de la Ley de Régimen Local de 26 de Junio de 1955, Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales de 17 de Junio de 1955, Ley 48/66 de 23 de Julio, Real Decreto 2.226/77 de 27 de Agosto, Orden de 30 de Septiembre de 1977, Real Decreto 2.695/77 de 28 de Octubre, Decreto 3.173/83, de 9 de Noviembre y Decreto del Gobierno Autónomo de Canarias 4/84, de 13 de Enero.

RESUELVO:

Autorizar al Ayuntamiento de Mazo las siguientes tarifas para el Abastecimiento de Agua que suministra a aquél Término Municipal de las cuales quedarán establecidas en las cuantías anteriormente expresadas, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Contra la presente Resolución cabrá interponer Recurso de Reposición previo el Contencioso - Administrativo ante el propio Organó que dictó dicha Resolución

dentro del plazo de un mes a partir del siguiente al de su notificación o de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 13 de Diciembre de 1984.

EL CONSEJERO,
Rafael Molina Petit.

13 ORDEN de 13 de Diciembre de 1984 por la que se aprueban las tarifas para el abastecimiento de agua del Ayuntamiento de Tazacorte.

Vista la petición formulada por el Ayuntamiento de Tazacorte en solicitud del incremento de tarifas.

RESULTANDO:

Que el expediente fue sometido a informe de la Comisión Territorial de Precios de Santa Cruz de Tenerife, que lo emitió en su sesión ordinaria celebrada el día 13 de Diciembre de 1984, en el sentido de dictaminar favorable las siguientes tarifas para el abastecimiento de agua que suministra el Ayuntamiento de Tazacorte a dicho término municipal.

USO DOMESTICO

-- Hasta 10 m3 (hágase o no consumo)	200 Pts.
-- Desde 10 hasta 15 m3	20
	Pts./m3
-- Desde 15 m3 en adelante.	28
	Pts./m3

USO INDUSTRIAL

-- Hasta 10 m3.	280 Pts.
-- Desde 10 m3 en adelante.	28
	Pts./m3.

CONSIDERANDO:

Que el presente expediente ha sido tramitado con sujeción al procedimiento establecido en el Artículo 8 bis del Real Decreto 2.226/77, de 27 de Agosto y en la Orden de 30 de Septiembre del mismo año.

VISTO el texto refundido de la Ley de Régimen Local de 26 de Junio de 1955, Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales de 17 de Junio de 1955, Ley 48/66 de 23 de Julio, Real Decreto 2.226/77 de 27 de Agosto, Orden de 30 de Septiembre de 1977, Real Decreto 2.695/77 de 28 de Octubre, Decreto 3.173/83, de 9 de Noviembre y Decreto del Gobierno Autónomo de Canarias 4/84, de 13 de Enero.

RESUELVO:

Autorizar al Ayuntamiento de Tazacorte las siguientes tarifas para el Abastecimiento de Agua que suministra a aquél Término Municipal de las cuales quedarán establecidas en las cuantías anteriormente expresadas, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Contra la presente Resolución cabrá interponer Recurso de Reposición previo el Contencioso - Administrativo ante el propio Organismo que dictó dicha Resolución dentro del plazo de un mes a partir del siguiente al de su notificación o de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 13 de Diciembre de 1984.

EL CONSEJERO,
Rafael Molina Petit.

CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

14 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. (URBANO).

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa TRANSPORTES INTERURBANOS DE TENERIFE, S.A. (Urbano), 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:

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

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

3º.- 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.

* * *

IV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR URBANO

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito de aplicación: Funcional y personal.- El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa TITSA y a

sus trabajadores del servicio Urbano de Santa Cruz de Tenerife, cualquiera que sea la categoría y funciones que realicen.

Únicamente quedan excluidos los cargos de Alta Dirección y Gestión de la Empresa.

Artículo 2°.- Ambito temporal.- El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde primero de Enero de 1984 al 31 de Diciembre de 1984.

Artículo 3°.- Rescisión y Prórroga.- El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si con una antelación mínima de un mes no fuese denunciado por alguna de las partes. Con independencia de ello, los conceptos económicos serán siempre objeto de pacto, entre Empresa y Trabajadores anualmente. La forma de denuncia será mediante escrito de cualquiera de las partes a la otra y al organismo oficial legalmente competente.

Artículo 4°.- Carácter de lo pactado.

1.- Se reconoce que las condiciones pactadas, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual suponen una apreciable mejora de las condiciones hasta ahora vigentes para el personal al que se aplica el presente Convenio.

2.- Las condiciones económicas pactadas en el presente acuerdo tienen el carácter de totales retributivos, por lo que durante el periodo de su vigencia, no experimentarán variación alguna.

Para el resto de los conceptos regulados en el presente Convenio Colectivo, la comparación entre lo pactado y nueva normativa legal o reglamentaria se efectuará en cómputo analítico y para su aplicación o no, se estará a la norma más favorable para el trabajador.

3.- Se respetarán como derechos adquiridos las situaciones y condiciones que apreciadas en su conjunto y en cómputo anual resulten más beneficiosas para los trabajadores durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 5°.- Vinculación a la totalidad.- 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.

Artículo 6°.- Normas subsidiarias.- En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, en las demás normas aplicables al mismo, así como en las normas de carácter general.

CAPITULO II

Artículo 7°.- Organización de la Empresa.

1.- La organización, programación y distribución del trabajo es facultad consubstancial y exclusiva de la Dirección de la Empresa, que es responsable de su ejercicio ante las entidades de derecho público promotoras de TITSA y ante el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en lo que respecta al servicio Urbano. En su virtud, la Dirección tiene el derecho y el deber de organi-

zar 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 de los usuarios.

2.- 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 del servicio que presta, interesa de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para el desenvolvimiento general de la misma.

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 el presente Convenio.

3.- 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 Administración y Jefe de Taller.

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

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

NIVEL 3.- Conductor - Perceptor, Conductor, Técnico de Organización de 2ª, Oficial 2º Administrativo, Oficial 2º de Taller, Oficial de Almacén y Oficial Recaudador.

NIVEL 2.- Auxiliar de Organización, Auxiliar Administrativo, Cobrador, Auxiliar - Recaudador, Oficial 3º de Taller, Carpataz, Expendedor y Auxiliar de Almacén.

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

Siempre que las necesidades de la explotación de los servicios lo exijan, TITSA puede acordar la sustitución de algunas de las categorías profesionales existentes o la creación de otras nuevas con absoluto respeto a los derechos adquiridos, 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 la reclamación en un plazo de 30 días.

4.- Plantillas y escalafones.- 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.

Artículo 8º.- Jornada.

1.- Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral se fija en 40 horas semanales de trabajo efectivo, computadas de la forma que se determina en este artículo y en el 9º (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 mayor demanda, servicios discrecionales, etc.» se establece que aquellos trabajadores que acepten la jornada partida, de acuerdo con el cupo establecido por la Empresa, tendrán derecho 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, 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.

La jornada de los Auxiliares - Recaudadores, será flexible oscilando entre las 36 horas semanales sin rebasar las establecidas en el régimen general de 40 horas.

2.- Criterios para la organización de la jornada de trabajo.

a) El personal de movimiento, de inspección y paradas, 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 u 8 descansos en cada ciclo señalado.

Cuando 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 en su puesto de trabajo de 7 a 14,15 horas de Lunes a Viernes y de 7 a 12,40 uno de cada dos sábados, distribuidos al 50% de la plantilla.

El personal de turno de tarde, realizará su trabajo efectivo de 14,00 a 21,15 de Lunes a Viernes y de 7 a 12,40 uno de cada dos sábados con el mismo criterio anterior.

El desfase entre la jornada efectiva legal de 40 horas semanales y la señalada en el horario anterior se dedicará al cambio de ropa y aseo personal de los trabajadores de talleres, en los 10 minutos inmediatos a la terminación del horario antes señalado.

Ambas partes consideran la necesidad de que se observe esmeradamente este extremo a fin de que no exista deterioro en la productividad del Taller, durante el tiempo de presencia en el puesto de trabajo.

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.

3.- Toma y deje del servicio.

En los servicios cometidos a cuadros horarios además del tiempo señalado para el servicio o del real que conste en la docu-

mentación correspondiente y que 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 prestan 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 9°.- Descansos.- Dado el transporte público que efectúa TITSA, su personal de Movimiento, Inspección y Paradas, 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 16 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.

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 8° punto a) sobre jornada.

El personal de colegios, recaudación, venta de bonos y man-

tenimiento 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 8° punto d).

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 10°.- 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 11°.- 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 de las vacaciones fuera de las Islas Canarias tendrá derecho a 2 días más de licencia sin sueldo, acreditando suficientemente dicha circunstancia.

4.- El disfrute de las vacaciones tendrá tal carácter que no podrá un trabajador elegir el mismo período todos los años hasta que los demás lo hayan solicitado.

5.- El calendario de vacaciones, confeccionado provisionalmente en reunión conjunta de Empresa y Comité de Empresa, una vez fijadas por aquellas 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 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.

Las vacaciones 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 12°.- Horas extraordinarias.

1.- La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponderá a la Empresa y la libre aceptación al trabajador. Cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

Ultimado el proceso de reestructuración de TITSA, Servicio Urbano, solamente podrán realizarse horas extraordinarias en caso de fuerza mayor o de incremento ocasional o estacional de los servicios.

Mientras tanto las horas extraordinarias programadas se distribuirán rotativamente entre los trabajadores que voluntariamente las acepten.

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, abarcándose 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.

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 realicen 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 exceden 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 de servicio, (toma y deje).

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

- Las que se realicen 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 au-

sencias imprevistas (acumulación de averías, sustitución imprevistas de trabajadores, concentración de viajeros en temporada, refuerzo de servicios, fiestas, etc.).

Artículo 13°.- Licencias.

a) 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, o conviviente: 4 días naturales.

- Fallecimiento de padres, hijos y cónyuge o conviviente: 5 días naturales.

- Muerte de hermanos: 3 días naturales.

- Fallecimiento de padres políticos: 2 días naturales.

- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

La situación de convivencia se demostrará documentalmente mediante libro de familia o certificación del Ayuntamiento respectivo.

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 tres días más en caso de alumbramiento, enfermedad grave o muerte, si los mismos acaecieran fuera de la Isla o si se apreciara otra causa excepcional.

Las peticiones de licencia con sueldo serán resueltas por la dirección de la Empresa en el plazo máximo de 15 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) 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 licencia 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 14°.- 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 jus-

tificadas por la Dirección ante el Comité de Empresa en cada caso. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han 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 15*.— Altas y bajas en la Empresa.

a) 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 contrato de trabajo, que se realizará por escrito, establecerá el período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de 6 meses, para el personal técnico titulado ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima del mismo será de dos semanas.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba, dado que el mismo solo se puede cubrir con servicios efectivos.

b) Bajas.— Las bajas definitivas en la Empresa, tanto voluntarias como forzosas, se regularán por la normativa vigente de general aplicación (salvo lo acordado en otros apartados del presente Convenio Colectivo que se refieren a este tema).

Artículo 16*.— Promoción de los trabajadores.

Promoción Profesional.

1.— La promoción de los trabajadores se considera como meta a alcanzar con el máximo apoyo de la Empresa.

2.— 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.

3.— Los ascensos a cualquier categoría se registrarán 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 previas, 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 tengan en cuenta las capacidades y aptitudes del trabajador para el puesto, objeto de valoración, la antigüedad, el ejercicio del puesto con anterioridad y el ostentar la categoría profesional inmediata anterior a la del puesto a cubrir se tendrán en cuenta en esta valoración. A tal fin, en la respectiva convocatoria se establecerán las condiciones, programas, pruebas a realizar y demás circunstancias objeto de la plaza o plazas a cubrir, a cuyo efecto será oído el Comité de Empresa.

d) El tribunal estará compuesto por un Presidente, que será el Director - Gerente de la Empresa, o persona en quien 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 o categorías objeto de la convocatoria, elegido por el Comité de Empresa de entre los componentes de la terna que al efecto le 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.

Artículo 17*.— 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 y completa durante la jornada de trabajo asignados a categorías superior en sustitución de las 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.

b) Categoría Inferior.— La Empresa podrá utilizar a sus trabajadores en cometidos de categoría inferior a la propia, cuando se den las circunstancias de necesidad perentoria, que haga preciso dicha utilización.

En estos trabajos de inferior categoría no podrá ser ocupado el mismo trabajador por un periodo superior a 30 días laborables en el periodo de un año.

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

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

Artículo 18°.- Jubilación.- 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 si se produce la aceptación voluntaria del trabajador 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 trámites o expedientes que correspondan.

En espera de la jubilación los trabajadores que cumplan 60 años y hasta los 64, si antes no se hubieran 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 Retribuida, abonando TITSA, la diferencia, si existiera, entre el importe de la pensión de la Seguridad Social y dicha cantidad.

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

Artículo 19°.- Incapacidad laboral transitoria.- Durante las situaciones de I.L.T., derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, TITSA completará hasta el 100% la correspondiente prestación económica.

Artículo 20°.

1.- Seguro Colectivo.- TITSA mantendrá un Seguro Colectivo para el personal afectado por este Convenio que abarcará fundamentalmente prestaciones de indemnización de 375.000 pesetas, en caso de incapacidad laboral para su puesto de trabajo y 750.000 pesetas en los de invalidez absoluta y muerte, siendo las definiciones de estas situaciones las establecidas en las pólizas de seguro.

Ambas partes de mutuo acuerdo consideran necesario realizar un estudio tendente a la variación y mejora de los riesgos y coberturas de la actual póliza de seguros, en relación a la incapaci-

dad laboral, comprometiéndose a que esté realizado antes del cuarto trimestre de 1984.

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, TITSA una vez estudiado, conjuntamente con el Comité de Empresa 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.

Artículo 21°.- Ayudas por natalidad y nupcialidad.- Como prestación complementaria a la de la Seguridad Social se establece 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 en la Seguridad Social.

Artículo 22°.- Orfandad Absoluta.- La orfandad absoluta será protegida por la Empresa con la entrega, mancomunadamente, por una sola vez, al fallecimiento del causahabiente, trabajador en activo, de la cantidad de 300.000 pesetas, compatibles con el percibo de la indemnización por muerte prevista en el artículo 20 del Convenio Colectivo.

Se entiende como orfandad absoluta la producida al fallecimiento del trabajador en activo de TITSA, de estado viudo, con uno o varios hijos solteros, menores de edad, o incapacitados para todo trabajo, que fueran huérfanos del cónyuge causante de la viudedad del trabajador.

Artículo 23°.- Fondos Sociales.

1) Fondo de ayudas para estudio.- El fondo de ayudas para estudio estará dotado con 1.900.000 pesetas anuales, para ser distribuidas entre los hijos de los trabajadores en activo que cursen estudios de preescolar, E.G.B. o de niveles superiores 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 a 6 años) 4 puntos
- Primera etapa de E.G.B. 5 puntos

- Segunda etapa de E.G.B.	6 puntos
- B.U.P. y F.P.	8 puntos
- C.O.U.	10 puntos
- Estudios de grado medio en Escuelas y Facultades	15 puntos
- Estudios superiores en escuelas o Facultades Universitarias.	20 puntos

La Comisión de asuntos sociales integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, procederá al cálculo del valor del punto, dividiendo el fondo total establecido en el presente artículo por el número de puntos obtenidos en virtud de las solicitudes formuladas, distribuyendo matemáticamente de conformidad con el baremo establecido.

De conformidad con dichos criterios de distribución las becas correspondientes a cada curso se harán efectivas en Noviembre.

2) Fondo de asistencia social.- A fin de poder atender las necesidades más perentorias de los trabajadores con procesos de larga enfermedad, o causas muy excepcionales de tipo familiar, el fondo de asistencia social, queda establecido en 325.000 ptas./años, que se distribuirán entre el personal en el que concurren dichas situaciones, conforme a unos criterios racionales que Empresa y Comité conjuntamente acuerden en cada caso, los restos existentes se acumularán para años sucesivos.

3) Fondo de actividades.- Este queda fijado para este año en 190.000 pesetas, que serán distribuidas en aquellas actividades de carácter deportivo, recreativo o de protección del ocio entre los trabajadores, que se determinen por la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Dicho fondo tendrá un carácter anual, concretándose a dichos efectos en cada periodo de vigencia del Convenio Colectivo. Las cantidades no empleadas en una anualidad se acumularán al fondo correspondiente del año siguiente.

Artículo 24*.- Economato.- Se establece una compensación de 500 pesetas al 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 25*.- Asistencia Mutua.- Con independencia de lo establecido en materia de Seguro Colectivo se seguirá manteniendo una tradición de solidaridad características de los trabajadores de TITSA, Servicio Urbano de Santa Cruz de Tenerife, acuerdan voluntariamente y durante el presente 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:

1*.- Cada vez que fallezca un productor en activo de la Empresa a los productores acogidos a este beneficio se les deducirá del primer sueldo mensual, sin distinción de categorías, la cantidad de 500 pesetas.

2*.- La cantidad resultante se entregará a la esposa del fallecido o, en su defecto, a los hijos que de él dependieren. En el caso de que el fallecido fuere soltero y tuviera a su cargo padres o hermanos menores, se entregará a estos. En cualquier caso el trabajador podrá haber determinado a quién deberá efectuarse la entrega y de no ser así, o de no existir los familiares antes mencio-

nados el Comité de Empresa determinará las personas con derecho a su percepción, siendo su decisión inapelable.

3*.- 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.

4*.- El Comité de Empresa dará especial publicidad a este artículo de «Asistencia Mutua» a todos los trabajadores, quienes en el plazo de 15 días podrán hacer renuncia expresa al mismo, en cuyo caso no les afectara el sistema establecido.

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.

Artículo 26*.- Protección jurídica.- TITSA garantiza la defensa judicial y el depósito de 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 27*.- Anticipos.- Los trabajadores con más de un año en servicio de la Empresa, podrán solicitar anticipos de hasta tres meses de sueldo sin recargo ni interés, con un máximo de 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 un 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 periodo 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.

Artículo 28*.- Facilidades crediticias.- Para la construcción o adquisición de viviendas en propiedad y reparación o reformas que resulten necesarias en las ya propiedad de los trabajadores de TITSA, la Empresa gestionará la obtención de un cauce permanente de financiación mediante la concesión de aval correspondiente hasta un total global de 5.000.000 de pesetas.

El montante del citado aval no superará las 500.000 pesetas por trabajador y tendrá los plazos de amortización impuestos por las entidades bancarias. Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará una normativa que regulará la garantía en dichas concesiones en los casos de cese por despido, excedencias o bajas voluntarias.

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 las entidades de crédito y previo acuerdo con los representantes del personal.

Artículo 29°.- 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 Empresa, 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 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 U.A.T.S.A.

NORMATIVA QUE REGIRA LA CONCESION 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 solo deberán aportar algunos de los documentos referidos.

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

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.

- Fé 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:

- Certificado 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 documental.

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 30°.- Uniformes y Ropa de Trabajo.- La Empresa proveerá al personal de la misma de sus prendas de uniformidad, consistentes en:

PERSONAL DE MOVIMIENTO.

- Dos camisas y dos pantalones por año.

- Una sahariana o cazadora cada dos años.

- Una chamarra impermeable para los Inspectores cada dos años.

- Un pantalón o camisa a opción del trabajador cada dos años.

- Un sueter para el personal de conducción cada dos años.

La entrega de las prendas de uniformidad, se efectuarán 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, entre otras), deberán aguardar al siguiente turno de entregas para proveerse de las indicadas prendas.

PERSONAL DE TALLERES.

Dos juegos de pantalón y camisas, 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, 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 la Empresa y Comité una vez oído el Comité de Seguridad e Higiene.

Las botas de cuero con protección para el personal de talleres, se renovarán cada diez meses, sin perjuicio de que dicha renovación se efectúe 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.

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

Artículo 31°.- Movilidad del Personal.

1°.- Por las características especiales, como colectivo diferenciado, de los trabajadores del Servicio Urbano, no será posible ningún traslado temporal o definitivo de los trabajadores a otros centros de trabajo de la Empresa TITSA que suponga pase al servicio Interurbano, salvo que el mismo se produzca de forma voluntaria.

2°.- Los viajes de servicios son aquellos que se realizan fuera de los límites normales del recorrido del servicio y que impliquen que el trabajador no pueda realizar las comidas a las horas normales en su residencia habitual.

Cuando tal situación se produzca, o cuando la Empresa desplace a un trabajador a su servicio a la realización de cometidos, que originen la imposibilidad de efectuar sus comidas o la pernoctación a las horas normales en su residencia habitual, el trabajador tendrá derecho al percibo de dietas en la siguiente cuantía: 1.000 pesetas diarias, como dieta completa de las cuales corresponden 350 a cada una de las comidas principales.

Queda exceptuado el 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 32°.- Premios.- En este aspecto se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral, sin perjuicio de que la cuantía de los premios en metálico puedan elevarse hasta 33.000 pesetas.

TITSA, abonará un premio de 5.000 pesetas al Conductor - Perceptor o asimilado que durante la vigencia de este Convenio no haya tenido accidente culpable alguno, siempre que su actividad laboral sea superior a 9 meses al año.

En caso de ocultación del accidente con posibilidad de que sea culpado otro trabajador, no se abonará dicho premio y se penalizará dicha ocultación con la sanción que por su falta le pueda corresponder.

Artículo 33°.- Faltas y Sanciones.- Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole dispuesto por la normativa vigente.

Las faltas se clasificarán 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.

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

d) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, pérdida temporal de la categoría, inhabilitación temporal para el ascenso, 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.

No podrán 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. Igualmente no podrán ponerse sanciones que consistan en multa de haber.

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

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 dos años.

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

Artículo 34°.- Procedimiento sancionador.- Se acuerda el siguiente procedimiento:

1°.- Para las faltas leves, menos graves y graves: la imposición de cualquier sanción o amonestación deberá ser notificada por escrito al interesado, quien en el plazo de 72 horas puede presentar escrito de descargo, con cuya atención se notificará definitivamente lo que proceda.

2°.- 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 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 o de otro orden 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 ante la jurisdicción laboral.

3°.- En el supuesto de que por TITSA se procediese al despido de un trabajador y Magistratura resolviese considerando su improcedencia o nulidad, el Comité de Empresa y la Dirección de la misma estudiarán conjuntamente las razones que puedan justificar la no readmisión del trabajador.

Artículo 35°.— Seguridad e Higiene.— 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 9 de Marzo de 1971 y demás disposiciones vigentes.

El citado Comité de Seguridad e Higiene integrado según lo establecido en la legislación vigente, recibirá todo el asesoramiento que sea necesario del personal técnico de la Empresa.

Artículo 36°.— Participación de los trabajadores en la Empresa.— En esta materia, se estará a lo que se establezca en las disposiciones legales que en el futuro se dicten y en especial, el Estatuto de la Empresa Pública, y las normas legales que se dicten para su ejecución y desarrollo, 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 37°.— Organos y derechos sindicales.

1°.— La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa, siempre que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del mismo.

2°.— Secciones Sindicales:

a) Se entiende por sección sindical el organismo que reúne y estructura a los afiliados a una central sindical en la Empresa, siendo por tanto la concreción de las mismas en la Empresa.

Se reconocen las secciones sindicales de empresa a todo sindicato o Central Sindical, con personalidad jurídica, que acredite tener una afiliación igual o superior al 15% de los trabajadores del centro de trabajo con un mínimo de 25 trabajadores afiliados en el centro, las cuales tendrán derecho a designar un delegado sindical. Si la afiliación acreditada por la Central Sindical supera el 25% de los trabajadores con un mínimo de 50 afiliados en el centro de trabajo, podrá designar un segundo delegado sindical.

Los delegados sindicales tienen derecho a 16 horas mensuales retribuidas para gestión sindical, las cuales podrán ser acumuladas entre ellos, sin rebasar el máximo total.

El sindicato que alegue poseer derecho o hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la

Empresa, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

b) Funciones de los delegados sindicales:

Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comité paritario de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la Empresa, con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

En la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablonero de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa, facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponde.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

3°.— Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación ya expuesta, la Em-

presa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Cajas de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación del sindicato en la Empresa.

4º.- Excedencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional, a cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

5º.- Del Comité de Empresa.

5.1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planos de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1º.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2º.- Sobre la fusión, absorción o modificación del «Status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3º.- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4º.- Sobre sanciones impuestas por faltas, conforme a lo establecido en el presente Convenio.

5º.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante los Organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

C) Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

D) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b), c) del punto A), de este apartado, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

F) El Comité velará no solo que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

5.2.- Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese salvo que este se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudien-

do publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de 28 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 Autoridad Laboral o administrativa o judicial.

Dicho crédito horario podrá ser revisado en su cuantía en futuras negociaciones. Asimismo, no se computarán dentro del crédito de horas, las que se consuman en concepto de deliberaciones del Convenio Colectivo que afecte a los mismos.

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.

El Comité de Empresa podrá acumular el crédito de horas de que dispongan sus miembros en cómputo anual, procediendo a la utilización de las mismas, partiendo de tal crédito total, en la forma que estime conveniente.

Sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o delegados de personal, a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

e) La posibilidad de reunir al personal fuera de horas laborales, comunicándolo a la Empresa con al menos 24 horas de antelación.

f) TITSA procurará facilitar locales apropiados en el Centro de trabajo, para la gestión sindical del Comité de Empresa siempre que existan posibilidades materiales de espacio para ello.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Productividad y absentismo.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el incremento de la productividad, buscar elevar la competitividad y la rentabilidad, económica y social, de la Empresa, optimar la capacidad productiva, maximizar el empleo y mejorar las condiciones de trabajo.

En este sentido se considera que dichos fines deben buscarse mediante la realización práctica de una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes.

Fórmula de Productividad.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de la implantación de un sistema de participación de los trabajadores en el incremento de la productividad real de la Empresa, para lo cual se estudiará y propondrá por una Comisión de 4 miembros (2 representantes de la Empresa y 2 de los trabajadores), la fórmula que se considere más adecuada para su posible negociación y adaptación.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Reestructuración: Jubilación.

En cuanto a los aspectos sobre jubilación anticipada se actuará conforme a lo establecido en los acuerdos TITSA - Comité de Empresa de 4 de Mayo de 1981 y demás acuerdos y resoluciones en la materia.

A los 26 trabajadores incluidos en el expediente de jubilaciones anticipadas y que pasaron a jubilación anticipada el 1 de Enero de 1984 se les respetará lo pactado en el acuerdo de 22 de Junio de 1982.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no se realizará ningún expediente de regularización de empleo, que no sea pactado entre Empresa y Comité de Empresa.

Los casos que puedan plantearse respecto a trabajadores que sufran problemas físicos (lesiones, limitaciones, etc.) o problemas de otro tipo (psíquico, etc.) serán objeto de negociación entre TITSA y los representantes de los trabajadores, intentando encontrar un puesto de trabajo adecuado a su situación que sea voluntariamente aceptada por el trabajador interesado o buscar una situación alternativa.

Los trabajadores que se encuentren en esa situación serán los primeros en ser incluidos en los expedientes de jubilaciones anticipadas o situación de L.E.R. al cumplir los 60 años de edad y deberá ser aceptada por el trabajador.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada, como máximo por cuatro vocales económicos y otros cuatro sociales, nombrados en cada caso de los que han intervenido en las deliberaciones.

En todo momento, cualquiera de las partes podrá ser asistida con voz pero sin voto, por asesores.

Funciones:

1º.- Interpretación del Convenio, en tal sentido, se establece que aquellas cuestiones en las que exista divergencia de interpretación, no deberá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista interpretación acordada o resolución al respecto de la autoridad laboral, administrativa o judicial, ello no obstante, por la Dirección podrá acordarse tal aplicación, si bien, si el acuerdo o fallo posterior le fuese desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores perjudicados, la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2º.- Conciliación en los problemas o cuestiones que deben serles sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.

3º.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias.

dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.

Revisión Salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 7,9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero-Diciembre 1984). Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

CLAUSULAS ECONOMICAS

Incrementos salariales.

Se aumentan la percepciones de los trabajadores, incluidos los fondos sociales y antigüedad en un monto total aproximado de 8,5 millones de Pesetas, equivalente al 6% de incremento anual distribuidos en los conceptos que a continuación se expresan.

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

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	39.690	41.580	45.360	49.140	52.920	56.700	60.480
	Día: —	—	—	—	—	—	—	—
6	Mes: 36.990	38.839	40.689	44.388	48.087	51.786	55.485	59.184
	Día: —	—	—	—	—	—	—	—
5	Mes: 36.210	38.010	39.840	43.440	47.070	50.700	54.300	57.930
	Día: 1.207	1.267	1.328	1.448	1.569	1.690	1.810	1.931
4	Mes: 35.460	37.230	39.000	42.540	46.110	49.650	53.190	56.730
	Día: 1.182	1.241	1.300	1.418	1.537	1.655	1.773	1.891
3	Mes: 34.740	36.480	38.220	41.700	45.150	48.630	52.110	55.590
	Día: 1.158	1.216	1.274	1.390	1.505	1.621	1.737	1.853
2	Mes: 34.050	35.760	37.440	40.860	44.250	47.670	51.060	54.480
	Día: 1.135	1.192	1.248	1.362	1.475	1.589	1.702	1.816
1	Mes: —	—	—	—	—	—	—	—
	Día: 1.113	1.169	1.224	1.336	1.447	1.558	1.669	1.781

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 base del Convenio, según los niveles y a las categorías estipuladas en el artículo 7°.

Las pagas extraordinarias, se devengarán por el importe de 100 días al año, distribuidos en cuatro pagas por el valor de 20, 30, 20 y 30 días de 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.

Complemento de carácter salarial.

1°.- Plus de Convenio.

Para 1984 con su correspondiente incremento queda fijado por niveles salariales e importe mensual en los siguiente 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°.- Complementos de Puestos de Trabajo.

a) Complemento de Conductor - Perceptor.- Por la realización de las funciones conjuntas de conducción y percepción,

percibirá 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 de servicio activo. En caso contrario se acreditarán los días efectivamente trabajados. El conductor - perceptor que por necesidades de la Empresa realice funciones de otra categoría profesional, continuará percibiendo el complemento de Conductor - Perceptor, salvo que ello sea debido a solicitud del trabajador, por circunstancias especiales, en cuyo caso percibirá el que corresponda a la categoría ejerciente.

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

PERSONAL SUPERIOR	PTAS/MES
Jefe de Servicio	5.000
Titulado Superior	5.000
Inspector Principal	4.500
Titulado de grado medio	4.500
INSPECCION, TRAFICO Y ESTACIONES	
Jefe de Tráfico	4.000
Jefe de Estación	4.000
Jefe de Administración	4.000
Jefe de Inspección	4.000
Inspector	3.500
Jefe de Parada	3.500
Oficial Recaudador	3.500
Auxiliar Recaudador	2.750
Mozo de Estación o Parada	2.500
Vigilante Sereno	2.500
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE ORGANIZACION	
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
Ordenanza	2.500
PERSONAL DE TALLERES	
Jefe de Taller	4.500
Contramaestre	4.000
Jefe de Equipo	3.500
Oficial 1º de Taller	3.250
Oficial 2º de Taller	3.000
Oficial 3º de Taller	2.750
Mozo Taller	2.500
PERSONAL DE ALMACEN 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.

BOLSA DE VACACIONES.

La bolsa de vacaciones se percibirá por todos los trabajadores de la plantilla del Sector Urbano, días antes de iniciar las vacaciones anuales reglamentarias.

Su importe, igual para todos ellos será de 45.000 pesetas. En el caso de que un trabajador no tenga derecho al disfrute de la totalidad de las vacaciones, percibirá la bolsa en la parte proporcional que le corresponda.

PLUS DE DISTANCIA.

Con el fin de conseguir un equilibrio retributivo entre todos los trabajadores de TITSA, se establecen los siguientes valores, por mes natural, o parte proporcional de los días correspondientes, en concepto de Plus de Distancia.

Jefe de Servicio	4.800
Titulado Superior	4.800
Titulado de grado medio	4.800
Jefe de negociado	4.800
Técnico de Organización de 1ª	4.800
Oficial 1º Administrativo	4.800
Técnico de Organización de 2ª	4.800
Oficial 2º Administrativo	4.800
Auxiliar de Organización	4.800
Auxiliar Administrativo	4.800
Ordenanza	4.800
Jefe de Taller	4.300
Contramaestre	4.300
Jefe de Equipo	4.300
Oficial 1º de Taller	4.300
Oficial 2º de Taller	4.300
Oficial 3º de Taller	4.300
Mozo de Taller	4.300
Vigilante Sereno	4.300
Oficial Recaudador	4.300
Auxiliar Recogedor	4.300
Jefe de Tráfico	4.300
Jefe de Administración	4.300
Jefe de Inspección	4.300
Inspector	4.300
Jefe de Parada	4.300
Conductor - Perceptor	3.300
Conductor	3.300
Cobrador	3.300
Mozo de Estación	3.300

El Plus de Distancia sustituye al complemento regulador, que figuraba en el Convenio de 1983, y que es absorbido por este Plus.

Otros Complementos Especiales.

2) Recaudación.- El personal que realice funciones de recaudación percibirá mensualmente la cantidad de 1.000 ptas. Se comprende entre las funciones recaudatorias la venta de billetes, venta de abonos y otros títulos de transporte (Cobradores). De

esta compensación, se hallan excluidos los conductores - perceptores e inspectores C, así como los Jefes de Parada y Auxiliares Recogedores, 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 horas y las 6 de la mañana, con un mínimo de 4 horas, percibirá por día efectivo de trabajo nocturno las siguientes compensaciones:

Categorías	S.A.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Todo el personal	341	357	374	409	443	478	511	545
Importe 1 día								

FIESTAS NO RECUPERABLES Y DESCANSOS NO DISFRUTADOS

El personal que trabaje los días de fiestas no recuperables, percibirá durante 1983, las compensaciones que se reflejan en la siguiente tabla. El mismo valor, tendrán los descansos semanales no disfrutados.

Categorías	S.A.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
Todo el personal	1.612	1.674	1.735	1.862	1.987	2.113	2.238	2.363
Importe 1 día								

Descanso en jornada continuada

A fin de compensar el descanso intermedio en jornada continuada, a todo el personal que la realice, excepto el personal superior y al 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 del presente Convenio Colectivo, teniendo un valor unitario por toma o por deje para 1984, 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 categoría 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

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.

IV. DISPOSICIONES DEL ESTADO

CORTES GENERALES

- 15 *RESOLUCION de 28 de Diciembre de 1984, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del acuerdo de convalidación del Real Decreto – Ley 14/1984, de 19 de Diciembre, por el que se deroga la exacción sobre el precio de las gasolinas en las islas Canarias. (B.O.E., de 5 de Enero).*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2

de la Constitución, el Congreso de los Diputados, en su sesión del día 28 de los corrientes, acordó convalidar el Real Decreto – ley 14/1984, de 19 de Diciembre, por el que se deroga la exacción sobre el precio de las gasolinas en las islas Canarias.

Se ordena la publicación para general conocimiento.

Palacio del Congreso de los Diputados a 28 de Diciembre de 1984.– El Presidente en funciones, Leopoldo Torres Boursault.