

FACULTAD DE DERECHO

Grado en Relaciones Laborales

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CANARIAS: ESTUDIO POR
SECTORES Y POR TERRITORIO. LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE EMPRESA Y LA CONCURRENCIA DE
CONVENIOS.**

(THE COLLECTIVE NEGOTIATION IN THE CANARY ISLANDS: STUDY BY
SECTORS AND BY TERRITORY. THE COLLECTIVE BARGAINING OF THE
COMPANY AND THE CONCURRENCE OF AGREEMENTS.)

Autores:

Doña Karenling Soto Herrera
Don Kevin Alberto Sosa Pestana

Tutor: Doña Dulce María Cairos

Departamento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Junio 2018

Resumen

La negociación colectiva en Canarias requiere un análisis detallado por su importancia y la poca información existente. Durante el desarrollo del trabajo se realiza un estudio acerca de la cobertura que tienen los sindicatos negociadores en los distintos convenios por sectores, creando un mapa de la negociación colectiva en Canarias estructurándose a nivel autonómico y provincial, diferenciándose distintos convenios cuyo ámbito funcional, territorial y personal varían. Siguiendo esta línea estructural nos permite analizar el contenido de los mismos, a partir de la comparación con el estatuto de los trabajadores, un convenio de mismo ámbito funcional pero cuyo ámbito territorial es superior, e incluso de mismo marco funcional pero de diferente provincia. Así encontramos grandes diferencias entre convenios de igual carácter funcional e incorporación de mejoras con respecto a ley primaria, en materias de jornada laboral incluyendo horas extras, descanso semanal y periodo de vacaciones anualmente reglamentarias, salario, seguridad y salud laboral en concreto incapacidad temporal, entre otros. Finalmente se concluye el estudio con la concurrencia de convenios donde se corrobora la regla general que establece el Estatuto de los Trabajadores a la hora de aplicar los convenios de ámbitos superiores sobre los inferiores, prevaleciendo los convenios de empresa sobre la aplicación de los mismos.

Abstract

Collective bargaining in the Canary Islands requires a detailed analysis due to its importance and limited information available. A study has been conveyed throughout the development of this project, concerning the coverage that negotiating unions have regarding the different agreements of each sector, thus creating a map of collective bargaining in the Canary Islands. It is structured both at regional and provincial level, distinguishing different agreements whose functional, territorial and personal scopes vary. This structural line enables us to analyse their content, through the comparison with the workers regulations, which is an agreement that belongs to the same functional scope, although from a different province, and whose territorial scope is superior. This way, great differences are found between agreements of the same functional scope as well as

improvements with respect to primary law, namely in matters related to working hours, including overtime, days off, annual vacations, salary, job security, occupational health and temporary disability, among others. Finally, the study concludes with the concurrence of agreements that corroborates the general rule that is established by the workers regulations when applying those agreements of higher scopes over the inferior ones, prevailing the company agreements over their implementation.

ÍNDICE

- 1. Negociación Colectiva en Canarias**
- 2. Mapa de la Negociación Colectiva en Canarias**
 - 2.1 A nivel Autonómico
 - 2.2 A nivel Provincial
 - 2.2.1 Provincia de Santa cruz de Tenerife
 - 2.2.2 Provincia de Las Palmas de Gran Canaria
- 3. Convenios Colectivo de Canarias**
 - 3.1 Contenido del convenio
 - 3.2 Tipos de Convenios
 - 3.2.1 A nivel Autonómico
 - 3.2.2 A nivel Provincial
 - 3.2.3 De Empresa
- 4. Concurrencia de Convenio**
- 5. Conclusiones**
- 6. Bibliografía**

- **Introducción**

La negociación colectiva es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y en la propia Constitución Española. El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. Centrándonos en la Comunidad Autónoma de Canarias, se realiza un análisis de los sindicatos más representativos de dicha comunidad y que por tanto juegan un papel fundamental en la negociación y constitución de los distintos convenios colectivos. En Canarias existe un total de 47 convenios colectivos tanto de ámbito autonómico como provincial, diferenciando un mayor número en la provincia de Las Palmas de Gran Canaria con respecto a la de Santa Cruz de Tenerife. Esta provincia también destaca en lo referente al ámbito funcional de sus convenios, un ejemplo claro sería el convenio de “Importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, maquinarias industrial, agrícola, de uso de oficina y de uso doméstico”, frente al de “Venta de automóviles, accesorios y recambios” de la provincias de Santa Cruz de Tenerife.

Siguiendo la misma línea estructural, a nivel autonómico entramos a analizar detalladamente el convenio de notarías y el del sector regional del campo, realizando una comparación con la ley primaria, el Estatuto de los Trabajadores, o con el convenio a nivel nacional. A nivel provincial resulta relevante el estudio del convenio del sector de Hostelería, comparando el contenido de cada uno de los convenios provinciales, en materias de jornada laboral, descanso semanal, incapacidad temporal, salario, derechos sindicales, entre otras materias. También resulta interesante saber que ocurre con el pequeño comercio de bazares con respecto a las pequeñas y medianas empresa.

Finalmente siguiendo la estructura jerárquica tenemos los convenios colectivos de empresa, para ello hemos cogido como referencia el convenio colectivo de Titsa Empresa de transporte de pasajeros de Tenerife frente a la empresa Global de Las Palmas.

El artículo 83.2 de la LET establece, como regla general, que "un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo establecido". Por lo que estudiaremos qué establece los convenios analizados acerca de la concurrencia, y las medidas a seguir.

1. Negociación colectiva en Canarias

Para entender el tema del que se va a tratar primero debemos entender qué es la negociación colectiva, se trata de un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir aspectos laborales, además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. *“Desde la aprobación de la Constitución Española y de los Estatuto de los Trabajadores, nuestros interlocutores sociales, organizaciones empresariales y los sindicatos, han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del estado social y democrático de Derecho en nuestro país [...] junto a virtudes evidentes, el sistema de negociación colectiva ha acumulado en los últimos tiempos algunas disfunciones que le restan eficiencia, y particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y de empleo y del propio modelo de relaciones laborales”* Rodríguez, M., y Ferrer, B., (2012), *La Reforma Laboral de 2012 en Materia de Negociación Colectiva*. España Madrid. La Ley.

Por tanto alcanzar el objetivo de la negociación colectiva de establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores, es cada vez más costoso para los legitimados.

Este es un derecho que ampara la CE en su artículo 37.1: *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”* Su carácter de derecho fundamental deriva de ser contenido esencial de la libertad sindical. También *“Destaca el carácter de la negociación colectiva como instrumento de autogobierno del que se dotan las partes a fin de regular sus condiciones contractuales y hacer público el diseño de un marco del orden laboral”* Crespan Echegoyen, J., (2001), *Cuestiones Actuales sobre la Negociación Colectiva*. XIV Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva. España Madrid. Subdirección General de Publicaciones Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales.

Este derecho se encuentra regulado en el estatuto de los trabajadores en su título III, artículos 82 y siguientes, donde los convenios colectivos se dividen en dos clases; estatutarios y extraestatutarios. Dada la finalidad que tienen, los convenios colectivos tendrán un ámbito funcional sectorial o subsectorial y un ámbito territorial o de comunidad autónoma.

Estos convenios colectivos son negociados del lado de los trabajadores por los sindicatos más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma y sus afiliados, los sindicatos no afiliados a los más representativos pueden negociar siempre que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional a la que se refiera el convenio.¹ Por parte de los empresarios, negocian las asociaciones empresariales amparadas a la ley 19/1977 de 1 de abril; debiendo contar con el 10% como mínimo de los empresarios del ámbito geográfico y funcional del convenio, siempre y cuando den la misma cantidad de porcentaje de los trabajadores afectados.

Debido a que existen diversas organizaciones sindicales es necesario introducir distintos grado de representatividad de los sindicatos para así conceder determinados poderes otorgados por el gobierno debido a que se considera que representan a toda la clase trabajadora. La representatividad puede ser:

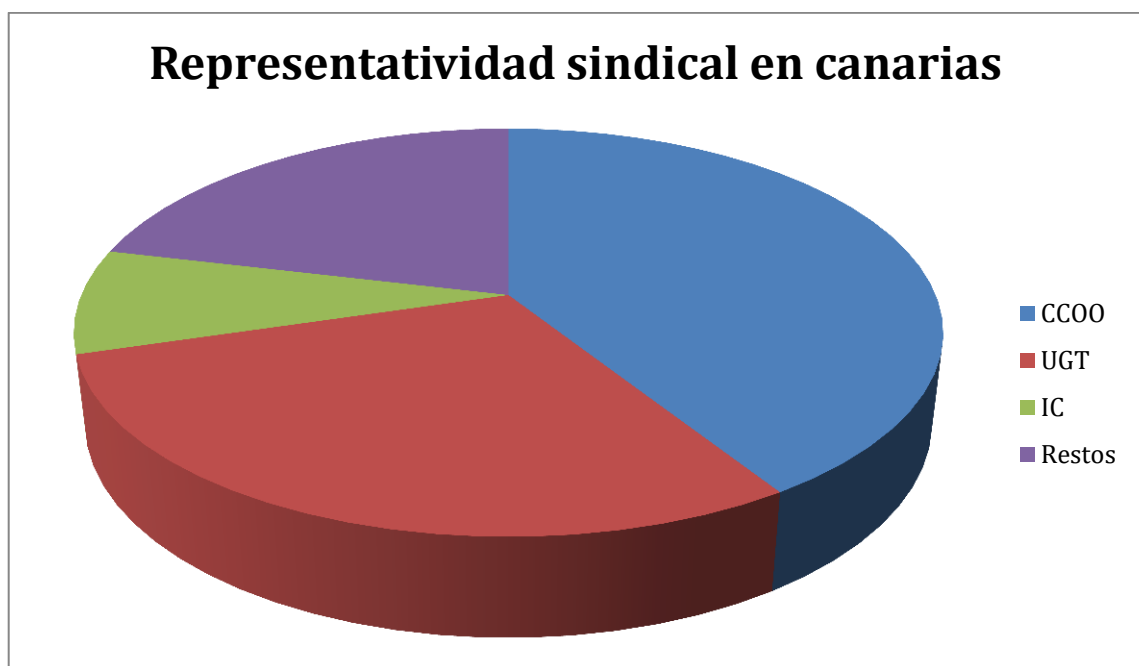
- Sindicatos más representativos a nivel estatal
- Sindicatos más representativos en un ámbito territorial y funcional específico
- Sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma:

Siendo el tema abordado, son sindicatos más representativos en dicho ámbito, los que acrediten unos resultados electorales de, al menos, el 15% de delegados de personal y miembros de comités de empresa en las organizaciones y, en caso de, administraciones públicas 15% de delegados de personal y de los miembros de las juntas de personal. También los que cuenten con un mínimo de 1500 representantes; y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal, sin embargo si puede

¹ (Comisiones Obreras, 2015)

tratarse de sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical Autónoma más representativa.²

En este caso vamos a referirnos a la representatividad a nivel autonómico para así analizar qué sindicatos tienen más participación en Canarias, que actualmente cuenta solo con CCOO y UGT como sindicatos más representativos, dejando a otros sindicatos como Intersindical con menos fuerza al no alcanzar el 15% de los representantes y 1500 delegados. CCOO ostenta el 41,0 % de representatividad con 5.054 delegados/as; UGT el 29,4 % con 3627 delegados/as y la tercera organización que es Intersindical Canaria llega al 8,3% y 1021 delegados/as.



Fuente: Comisiones Obreras (2015). Representatividad sindical en Canarias

² (Perrote, 2015)

2. MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CANARIAS.

2.1 A nivel autonómico:

Son cinco los Convenios colectivos que se han negociado a nivel autonómico de Canarias.

- Notarías
- Sector Regional del Campo
- Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia
- Personal de Administración y Servicios Laboral de Las Universidades Publicas de Canarias
- Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas Canarias.

2.2 A nivel provincial.

Actualmente hay un total de cuarenta y dos convenios colectivos negociados a nivel provincial diferenciándose de la siguiente forma:

2.2.1 Provincia de Santa Cruz de Tenerife:

- Comercio de Alimentación
- Comercio de Automóviles, Accesorios Y Recambios
- Comercio de Bazares
- Comercio del Metal
- Comercio del Mueble
- Comercio e Industria de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Artesanal, Repostería, Pastelería Salada Y Panadería Artesanal (Boutique Del Pan).
- Comercio Textil, Calzado y Piel
- Consignatarias de Buques
- Construcción
- Empaquetado de Plátanos Isla de La Palma
- Empaquetado de Plátanos, Islas de Tenerife, Gomera y El Hierro.
- Empaquetado de Tomates, Papas y Hortalizas
- Empresas distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, Gas Butano y Propano
- Hostelería
- Industrias de la Madera y Corcho (Antes, Carpintería)
- Limpieza de Aviones en los Aeropuertos
- Limpieza de Edificios y Locales
- Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas
- Transportes Discrecional de Viajeros Por Carreteras

2.2.2 Provincia de Las Palmas de Gran Canaria:

- Clínicas y Centros de Hospitalización Privados
- Comercio de Ferrería, Efectos Navales, Materiales Eléctricos, Electrodomésticos, Joyería y Platería, Armería, Deportes y Juguetería, Muebles Metálicos, Informática y otros de la Actividad Comercial del Metal.
- Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme)
- Comercio e Industria de la Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Masas Fritas, Galletas y Heladería de Elaboración Artesanal.
- Comercio y Manufactura del Vidrio Plano
- Consignatarias de Buques, Estibadoras y Contratistas de Operaciones Portuarias.
- Construcción
- Cultivo de Tomates
- Empaquetado de Plátanos
- Empaquetado de Tomates
- Fabricación, Venta e Instalación de todo tipo de Toldos, Sombrillas y Encerados
- Frío Industrial
- Hostelería
- Importadores y Vendedores de Automóviles, Camiones, Motocicletas y sus Accesorios, Maquinarias Industrial, Agrícola, de uso de Oficina y de uso Doméstico.
- Lavanderías Industriales
- Limpieza de Edificios y Locales
- Oficinas y Despachos
- Panadería
- Servicios Portuarios de Amarre y Desamarre de Buques
- Siderometalúrgica
- Tintorerías, Limpieza de Ropa, Autoservicios y Operadores de Planchado a Mano y a Máquina
- Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera
- Transporte de Mercancías por Carretera

En definitiva existen diferencias entre ambas provincias en cuanto a determinados convenios colectivos sectoriales, la provincia de Santa Cruz de Tenerife no cuenta con un convenio propio para el sector de Clínicas y Centros de Hospitalización Privados, ni que regule el sector del Comercio de Pequeñas y Medianas empresa o incluso un convenio para trabajo en Oficinas y Despacho, entre otros. De esta forma la provincia de Las Palmas de Gran Canaria cuentan con más convenios colectivos que abarcan un mayor número de sectores. A su vez se distingue el ámbito sectorial de aplicación de los

diferentes convenios como es el caso del Empaquetado de Tomate, Papas y Hortalizas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife que en la provincia de Las Palmas el empaquetado de Tomates cuenta con un ámbito funcional específico. El convenio colectivo del Plátano cuenta con una regulación propia en cada isla siendo un gran aspecto relevante ya que su aplicación es a nivel general.

3. Convenios colectivos

Principales materias que desarrolla un convenio colectivo

- Económicas (salarios, remuneraciones indirectas, etc.). Por ello a la hora de contratar a un trabajador debes consultar el convenio colectivo de aplicación para saber los costes salariales que tendrás.
- Laborales (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
- Sindicales (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
- Condiciones de empleo.
- Criterios para la determinación de los medios, personal y materiales de los servicios de prevención propios.
- Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
- Asistenciales (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- Medidas de promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y de productividad.
- Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

3.1 Convenio sectorial a nivel autonómico de Canarias:

-Convenio Colectivo del Sector regional del campo:

Dada la circunstancia de que no existe un convenio colectivo del sector del campo de ámbito nacional, a continuación, analizaremos el contenido de determinadas materias reguladas en dicho convenio a nivel autonómico de Canarias tomando como referencia el Estatuto de los Trabajadores.

Se trata de un convenio que ha venido prorrogándose sucesivamente desde su publicación el 03/03/2011 encontrándose actualmente vigente.

En primer lugar en materia de jornada laboral, licencias y permisos retribuidos el convenio respecto a la jornada laboral, establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, respetando así lo establecido en la fuente principal, el Estatuto de los trabajadores. Teniendo media hora de descanso retribuido, a partir, de las 6 horas continuadas de trabajo diarias.

Con lo que respecta a licencias y permisos retribuidos, el convenio recoge una serie de mejoras, en primer lugar referente a los días de descanso por matrimonio o pareja de hecho, en el cual se otorga el derecho de 18 días naturales frente a los 15 días naturales que concede el estatuto de los trabajadores. También 5 días naturales por el nacimiento de un hijo, frente a los 2 días que recoge el estatuto e incluso diferencia entre 3 o 2 días naturales de permiso en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dependiendo el grado de consanguinidad o afinidad.

En materia contractual concretamente en el establecimiento de un periodo de prueba el convenio respeta lo establecido en el estatuto, el cual limita este periodo a seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores. Estableciéndose por tanto en el convenio del sector regional del campo que dicho periodo en ningún caso podrá exceder de seis meses para cargos directivos, tres meses para los técnicos titulados, 30 días para el resto del personal a excepción de los peones que será de 15 días

En el caso de vacaciones anuales reglamentarias presenta coincidencia entre el convenio y estatuto estableciéndose que el régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será, como mínimo de treinta días naturales, disfrutando de la parte proporcional aquellos trabajadores que ingresen o finalicen su contrato sin completar el año trabajado.

En materia de salario el sindicato SITCA (Sindicato Independiente de Trabajadores de Canarias) ha logrado por fin tras 5 años de congelación salarial se haya firmado en junio de 2017 un nuevo acuerdo donde se modifican las tablas salariales que afectan a los trabajadores del sector, se consigue si que se incremente los salarios en todos sus conceptos económicos a pesar de la situación crítica del sector. Así mismo se consigue

crear una cláusula de revisión salarial por la cual antes del 30 de noviembre de cada año se tendrá que fijar los incrementos salariales del siguiente año.

Con lo que respecta a las garantías de los representantes legales, el convenio recoge además de las garantías principales que se regulan en el artículo 68 del estatuto de los trabajadores, las siguientes, en cuanto la distribución del crédito horario para la realización de las funciones que les son propias, para cada delegado de personal, miembro de Comité de Empresa y Delegados Sindicales, en cada centro de trabajo será la siguiente: - Hasta 100 trabajadores: 15 horas. – Desde 101 hasta 250 trabajadores: 20 horas. - Desde 251 hasta 500 trabajadores: 30 horas. - Desde 501 hasta 750 trabajadores: 35 horas. - Desde 751 en adelante: 40 horas. En definitiva se ajusta a lo establecido en el convenio. En cambio hay un artículo dedicado exclusivamente a la excedencia por cargo sindical, en el cual se desarrolla este derecho con lo respecto a lo establecido en la LET, en el sólo se indica que *“Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.”* Mientras en el convenio se amplía de la siguiente forma, *“Tendrá derecho a disfrutar de la situación de excedencia aquel/aquella trabajador/a fijo/a o fijo/a-discontinuo/a, en activo que ostenta cargo sindical a nivel insular, provincial, regional o nacional. Permanecerá en situación de excedencia forzosa mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitase, en el término de un mes desde la finalización de dicho ejercicio, teniendo el excedente la obligación de comunicar por escrito a la empresa la finalización del ejercicio de dicho cargo y la fecha de incorporación a la misma”*, destacándose los plazos de preaviso.

-Convenio Colectivo de Notarias:

Son firmantes del presente Convenio Estatal de Notarios y Personal Empleado, de una parte, en representación de los trabajadores la Asociación Estatal de Empleados de Notarías y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (FEAPEN- CSI-F), y la Federación de Servicios de USO (FS-USO) y, de otra parte, la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), como representación empresarial.

Son partes firmantes del convenio colectivo Autonómico de los Notarios de Canarias y su Personal: Asociación del Personal de Notarías de Canarias: D. Víctor Pérez Batista; Dña. María Dolores Pérez Rodríguez; D. Lorenzo J. Cabrera Méndez. Abogado: D. Alberto Guanche Marrero. Asociación Profesional de Notarios del Colegio de Las Palmas: D. Juan Carlos Carnicero Iñíguez; D. Miguel Alemany Escapa; D. Ángel Alarcón Prieto. Abogado: D. Manuel Álvarez de la Rosa.

En materia de jornada el convenio Autonómico regula la misma de 39 hora semanales o 35 en modalidad de jornada continuada. El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas que corresponderán al sábado y al domingo completo, salvo exceptos casos que precisen trabajar un sábado. Pero esta materia queda excluida de la negociación con el nuevo convenio estatal que reserva esta materia para la negociación estatal estableciendo la jornada de trabajo de 38 horas semanales fijando cada notario el horario que mejor se adapte.

El periodo de vacaciones es de 30 días naturales al año dentro del periodo de junio a septiembre en la negociación de Canarias. Para la legislación estatal establece unas vacaciones de 23 días laborables al año que podrán fraccionarse en periodos de 5 días laborables.

El convenio estatal regula su compensación por descanso personal, acumulándose prioritariamente en los puentes según el calendario laboral, si resulta posible; en los casos en los que no resulte posible su compensación por descanso se retribuirán económicamente de conformidad con la legislación laboral. El convenio autonómico establece su regulación sobre esta materia acorde a lo establecido en la LET.

Asimismo, el convenio estatal reserva en su regulación el salario donde los convenios de ámbito inferior no pueden negociar sobre la misma, estableciendo entonces como salario los conceptos de salario base, complemento base previa y para los que vengan percibiendo conforme al convenio anterior el complemento histórico. Se compensaran doce pagas ordinarias y tres extraordinarias en los meses de diciembre, marzo/abril y julio.

Para las mejoras en cuanto a Incapacidades temporales tanto el convenio estatal como el autonómico dejan un vacío de norma por lo que esta materia se regirá sobre legislación laboral

En relación al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido en la LET que supone la ausencia de todo tipo de discriminación así como de aplicarse en ámbitos de acceso al empleo, contratación, clasificación profesional, etc. de igual modo con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres, se crea una comisión de igualdad que sus funciones serán establecidas en el convenio estatal.

El convenio autonómico regula, en sus derechos colectivos, para los componentes de la junta directiva de la Asociación del Personal de notarios de Canarias un crédito horario de 15 horas mensuales retribuidas

Los representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión; esta regulación esta expresa en el convenio colectivo estatal.

3.2 Convenios Colectivos sectoriales de ámbito provincial

A continuación analizaremos dos convenios colectivos que dado su relevancia por el sector en el que operan, el volumen de trabajadores y actividades económicas a las que afecta, requieren un estudio en profundidad de las materias que regulan y las diferentes mejoras que pueden desarrollarse en favor a los trabajadores.

Se trata del Convenio Colectivo del sector de la hostelería, que podemos diferenciar uno para cada provincia de la comunidad autónoma.

En primer lugar detallar las partes firmantes de este convenio para la **provincia de Santa Cruz de Tenerife**. Son partes firmantes del presente Convenio y han formado la comisión negociadora, por la representación de los empresarios: la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife (once miembros) de la que son socios la Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, la Palma, Gomera y El

Hierro (ASHOTEL), la Asociación Empresarial Provincial de Restaurantes, Cafeterías, Bares y Similares de Santa Cruz de Tenerife (AEPRECA) y la Asociación de Empresarios de Hostelería de Tenerife (AEHT); Asociación Canaria de Empresas de Ocio y Restauración (ACEOR),

Federación Empresarial de Hostelería, Ocio y Servicios (un miembro FECAO); y Asociación de Empresarios Hosteleros y Comerciantes afines de Tenerife, AEHCATE; y por la representación de los trabajadores/as la Federación de Servicios de CCOO (FS – CCOO Canarias; 12 miembros).

En cambio las partes firmantes de este convenio para la **provincia de Las Palmas de Gran Canaria** de una parte la Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social (FEADRS) y de otra la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO) y la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT); que cuentan con legitimación inicial, plena y decisoria de conformidad con lo establecido en el Título III de la LET para la firma del presente convenio colectivo de eficacia general.

Comenzaremos analizando la jornada laboral incluyendo horas extras, seguidamente del descanso semanal y periodo de vacaciones anualmente reglamentarias, salario, seguridad y salud laboral en concreto incapacidad temporal, también abordaremos los derechos sindicales centrándonos en las funciones y garantías de los representantes, concluyendo con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores.

La duración máxima de la jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo. La jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida, según convenga en cada departamento o parte del mismo, excepto en la provincias de las palmas de gran canarias en concreto para el puesto de administración deberá ser continuada. Se respetarán, no obstante, las condiciones que en materia de jornada estén vigentes en cada empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, así se establece en común para ambas provincias en ambos convenios colectivos. En el caso de la realización de horas extraordinarias será de iniciativa por parte del trabajador y a libre aceptación, debiendo ser recompensadas dentro del plazo de dos meses tras su realización, en caso de no poder se recompensadas por parte de la empresa, serán satisfechas a valor de salario ordinario. Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 al año salvo lo

dispuesto sobre las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, en cambio en la provincia de Las Palmas de Gran Canaria en ningún caso se podrá realizar horas extraordinarias salvo en las circunstancias nombradas anteriormente, y teniendo que ser siempre recompensadas económicamente en un incremento del 100% de su valor ordinario.

Ambas provincias coinciden con respecto a la regulación del descanso semanal fijándose dos días consecutivos e ininterrumpidos, debiendo además transcurrir como mínimo 12 horas de descanso entre cada jornada diaria. Del mismo modo existe coincidencia en cuanto a las vacaciones anuales reglamentarias retribuida fijándose el derecho en 30 días naturales ininterrumpidos o la parte proporcional al tiempo trabajado. No obstante, las partes de común acuerdo pueden dividir el periodo de vacaciones en dos fracciones ninguna inferior a 15 días.

En materia de Salario bruto garantizado para los trabajadores de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, estos serán los que se señalan en las tablas que figuran en el anexo I, estimándose que estas cantidades corresponden una parte a los sueldos fijos o iniciales y la otra al Porcentaje de Servicios (tronco) que por su categoría corresponda, además de los siguientes complementos salariales:

Gala navidad se percibe la cantidad de 152,35 €/cada una, en cuanto a la bolsa de vacaciones si se trata de 30 días la cantidad trata de 1.194,50 €; 39 días sería 597,26 €; 44 días 597,26 €; 48 días 298,63 €. Por otra parte la natalidad se fija en 75,02 € y finalmente el complemento salarial de lavado: 12,86 €/mes y calzado: 12,86 €/mes.

En materia de percepciones extrasalariales puede destacarse la regulación del plus de transporte. Para los trabajadores incluidos en las clasificaciones de establecimientos 1º al 5º, se fija en 729,84 € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año 60,82 € €/mes. Para los incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 1ª, 2ª y 3ª, 1.094,77 € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año 91,23 €/mes. Finalmente, para los trabajadores incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 4ª y 5ª, se estipula 1.150,90 € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año 95,90 €/mes

En cambio para la provincia de Las Palmas de Gran Canaria serán los que se señalan en las tablas que figuran en el anexo II, estimándose que estas cantidades corresponden una parte a los sueldos fijos o iniciales y la otra al Porcentaje de Servicios (tronco) que por su categoría corresponda, además de los siguientes complementos salariales:

La Manutención en 2018 está fijada en 40,01€, mientras que el plus desgastes útiles y herramientas en el mismo año en 6,76€. El uniforme ropa de trabajo 10,90€. Finalmente la bolsa de vacaciones asciende a un total de 1.286,16€.

Por tanto encontramos que dicha provincia no cuentan con determinados complementos salariales como el de lavado, calzado; con los que sí cuenta la provincia comparada. Además claramente se observa como los salarios base son mayores en esta misma provincia con respecto a la de Santa Cruz de Tenerife.

En materia de incapacidad temporal ambos convenios recogen una mejora voluntaria cuando se trata de una incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, siempre y cuando el trabajador/a llevase un mínimo de 180 días en el último año prestando sus servicios en la empresa, ésta abonará durante los primeros quince días y complementará luego las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real, siempre que no sea sustituido por otro trabajador/a.

Por su parte ambos convenios recogen en materia de igualdad de oportunidades y prevención del acoso, la creación de una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación la cual estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco de la representación sindical. Tendrán como funciones el estudio del cumplimiento de las normas referentes a prevención del acoso, moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc. Cabe destacar el mayor desarrollo de las funciones a realizar por dicha comisión en el convenio de hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife frente al de las Palmas de Gran Canaria.

Finalmente, referente a las garantías sindicales con las que cuentan los trabajadores que ostentan el cargo de delegados de personal, encontramos una gran diferencia entre ambos

convenios con respecto al crédito horario con el que estos cuentan para el ejercicio de sus funciones, siendo menores en la provincia de Santa Cruz de Tenerife para aquellas empresas de hasta 100 trabajadores contando con 15 horas frente a 20 horas en la provincia comparada, para la realización de sus funciones. También en empresas de entre 101 a 250 trabajadores 20 horas frente a 25 horas en la provincia de Las Palmas, y lo mismo ocurre con empresas de 251 a 500 trabajadores e incluso de 501 en adelante, 30 horas frente a 35 y 35 horas frente a 40 horas respectivamente. Por tanto tendrán mayor beneficio los delegados de personal de las empresas de hostelería de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria.

-Convenio colectivo de Pymes de Las Palmas y convenio de Bazares de Santa cruz de Tenerife:

Son partes firmantes del Convenio Colectivo sector del Comercio de Bazares, de una parte, como representaciones empresariales, FDEC (Federación de Desarrollo Económico y Comercial), ASPECOTE, AECPARona (Asociación de Empresarios y Comerciantes de Arona), y FTAC (Federación Trabajadores Autónomos de Canarias). Y de otra parte, como representación sindical, Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera, (USO), Unión General de Trabajadores (UGT).

Son partes firmantes del Convenio Provincial del comercio de las pequeñas y medianas empresas de Las Palmas, las Centrales Sindicales CCOO y UGT y las Organizaciones Empresariales Fedalime y Cecapyme-Fedeco.

En el ámbito provincial Las Palmas establece un convenio colectivo para las pymes, sin embargo Santa Cruz de Tenerife no establece ninguno para estas empresas en particular. El ámbito funcional del convenio colectivo de las pymes regula las condiciones de las empresas pertenecientes a estos subsectores mencionados a continuación:

- Mayoristas de Alimentación
- Distribución Alimentaria no especializada
- Minoristas de Alimentación
- Supermercados
- Piel, Cuero y Calzado
- Textil

- Bazares de Comercio Múltiple
- Librerías y Papelería
- Ópticas
- Pescaderías

La particularidad de esto es que la provincia de Santa cruz tiene un convenio específico para el subsector de bazares, en el que el convenio de las pymes lo tiene regulado. A tal efecto se pueden comparar las condiciones de ambos convenios para así observar sus particularidades.

En lo que se refiere a la jornada el convenio de bazares establece una jornada de 1800 horas anuales de trabajo efectivo en el año 2017, disminuyendo 10 horas cada año hasta el 2019 y 13 horas en el año 2020 con un descanso semanal de 48 horas pudiéndose acumular en periodo de dos semanas, por el contrario el convenio de las pymes regula la jornada máxima anual de 1795 horas de trabajo efectivo, distribuido en jornadas de 40 horas semanales y un descanso de 40 horas semanales en el tiempo de 3 semanas. El primer convenio un periodo descanso de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas, a diferencia del otro que establece 20 minutos. Para las vacaciones ambos convenios establecen una duración de 30 días pero no se podrán comenzar un domingo ni festivo.

Las horas extras se realizaran en el caso de fuerza mayor y estas serán compensadas mediante tiempo equivalente de descanso durante los dos meses siguientes según lo establecido en el convenio de las pymes, a diferencia del otro convenio que establece la prestación de horas extraordinarias abonables como una hora ordinario además de un descanso equivalente recuperable en los cuatro meses siguientes.

En cuanto a los salarios el convenio de las Pymes establece un aumento de salario de 1,5% para el año 2017 sobre los salarios establecidos en el año 2016, así para los siguientes años se incrementara el mismo porcentaje sobre el salario del año anterior. Para el convenio de bazares el salario se conformara sobre salario base conforme a cada categoría, complemento personal en función de cada categoría, 4 gratificaciones extraordinarias formadas por el salario base más el complemento personal y recibirán un plus de idiomas de un 10% del sueldo base.

A lo que se refiere a mejoras de incapacidad temporal los dos convenios complementan el 100% del salario en A.T o E.P desde el primer día de la baja, pero el convenio de bazares establece un límite máximo de hasta 16 meses; que a diferencia del otro convenio solo establece el máximo de tres meses cuando se trate de una enfermedad sin hospitalización. Existe una particularidad en el convenio de bazares que establece mejoras en la IT por contingencias comunes complementando hasta el 100% en la primera baja en empresas de menos de 15 trabajadores con límite de ocho meses, y para más de 15 trabajadores un límite de 12 mensualidades; para la segunda baja se aplicará el 100% solo los primeros 14 días hasta un límite de 6 meses.

Tanto el convenio de las pymes como el de bazares proporciona el respeto a la igualdad de condiciones entre hombre y mujeres así como a la no discriminación por cuestiones sociales, de raza, ideas... se le pone especial atención al acceso al trabajo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial, fecha de abono, formación y ambiente laboral exento de acoso sexual.

En el convenio de las Pymes se regula la acumulación de horas sindicales así como el derecho de informar a los trabajadores en los centro de trabajo por medio del tablón de anuncios. Además se constituirá en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas islas o municipios, un comité intercentros como órgano de representación colegiado.

3.3 Convenios Colectivos Sectoriales o Empresa

A continuación realizaremos una comparativa de dos convenios de empresa, las cuales prestan los mismos servicios pero en diferentes islas del archipiélago, por un lado, tenemos el convenio colectivo de la empresa Global pionera en el sector del transporte de pasajeros en la isla de Gran Canaria, frente a la competencia Titsa que presta sus servicios en la isla de Tenerife.

Por su parte el convenio colectivo de la empresa Global lo concierta la Comisión Negociadora constituida al efecto e integrada por la representación de la empresa SALCAI UTINSA, S.A. y la representación de los trabajadores y trabajadoras de dicha empresa, formada por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC.OO),

Agrupación de Trabajadores de GLOBAL (A.T.G.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Colectivo Autónomo de Trabajadores del Transporte (C.A.T.T.) e Intersindical Canaria (I.C.).

En cambio el convenio colectivo de Titsa por la parte laboral lo ha negociado recurrentemente una mayoría del sindicato Intersindical Canaria.

El convenio colectivo de Global incluye en su jornada de trabajo 39 horas semanales distribuido de diferentes maneras para las múltiples categorías, el personal adscrito a la sala de servicio de ayuda a la producción realizara 8 horas con dos días de descanso, el personal de talleres realizara 38 horas semanales distribuidas en el convenio colectivo; de igual modo se distribuye la jornada del personal de oficinas de 74 horas bisemanales. A diferencia de la T.I.T.S.A su jornada laboral es de 38 horas semanales, estableciendo los horarios de mañana con terminación a las 15.00 entre semanas y los fines de semana a las 15.15 horas. Excepcionalmente y sólo para las cuatro líneas que por razones del servicio alcanzan las 9 horas diarias, se mantendrá el mismo y se compensará el exceso de tiempo de la jornada con descanso. Para el descanso, el personal dispone de 25 minutos en medio de la jornada que será retribuido y considerado tiempo de trabajo efectivo. Los servicios ordinarios que se inicien entre las cero y las cinco horas no tendrán una jornada superior a 7 horas diarias.

Sin embargo, los conductores tendrán sus especialidades de un cómputo de jornada semanal en módulos de dos ciclos, de 28 días cada uno, que se denomina serie. La jornada mínima es de 6,00 horas, con una máxima de 8 horas diarias en la que se incluye el tiempo de descanso, y a ello, se sumará el tiempo necesario para la realización de la toma y el deje. Los conductores nocturnos serán voluntarios o de contratación específica con la particularidad de una compensación de 9 a 14 días de descanso por ciclos de 28 días. Para el personal de recaudación también se establece una jornada, de 7 horas y medias, con descansos de domingo, festivos y un día entre semana que estará planificado por ciclos. Para el personal de talleres se les ajusta un horario de 06.55 a 14.18 horas o 05.00 a 12.00 (lunes y viernes) en turno de mañana, y 13.55 a 21.18 en turno de tarde. Ha de ser notorias las grandes diferencias reguladas para las dos empresas estableciendo tanto sus horas como horario diferentes; el convenio T.I.T.S.A

ya lo tiene predeterminado a diferencia de Global que solo pacta la cantidad de horas que se realizaran.

La empresa Global ha negociado un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, que se aumentará en un día por cada cinco años de antigüedad, con un tope máximo de treinta y cinco días. Para los trabajadores de producción el calendario de vacaciones constara de 10 bloques donde cada uno tiene que salir entre marzo y diciembre. Las vacaciones se podrán elegir entre todos los días juntos o solo días dentro del mes. Existen ciertas particularidades para el personal de movimiento en el sistema corre- turno que será: “A la fecha del mes de disfrute, se le sumarán 3 meses, que dará el mes de vacaciones del año siguiente y así sucesivamente”. A pesar de ello el convenio de T.I.T.S.A regula un periodo de vacaciones de la misma cantidad de días, o a la parte proporcional correspondan a partir de la fecha de ingreso, en el caso de no llevar trabajando en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho. Las dos empresas otorgan el mismo derecho de un día más de vacaciones por antigüedad, mientras que para Global es de 5 años, TITSA exige 6 años de servicio, con un tope de 35 días laborables.

En este aspecto hay una particularidad para la segunda empresa y es que se establece dos días más de vacaciones al personal que disfrute de ellas fuera de las islas canarias, pero no retribuidas. Al igual que para global hay particularidades a la hora de escoger las vacaciones, T.I.T.S.A no es menos, también tiene su sistema de disfrute que será con el criterio de 2 períodos en invierno y uno en verano (el periodo de verano comprenden los meses desde Junio a Septiembre inclusive). Las vacaciones comenzarán a disfrutarse el día primero del mes que corresponda a cada trabajador y terminarán el último día del mismo mes.

Las horas extraordinarias se establecerán durante la vigencia del convenio de Global en el anexo III, además de que el valor de las horas tendrá cada año el incremento del IPC y si bien se establece un valor mínimo para todo el personal no inferior a 11,88 €. En comparación T.I.T.S.A establece que las horas extraordinarias que se realicen, en caso de accidente grave, se abonarán con un incremento del 25% sobre los valores económicos; además de destinar para horas extras la cantidad de 410.000 € anuales si se realizara un traslado.

En cuanto a salario ambas empresas tienen diferentes regulaciones. En primer lugar Global establece las retribuciones brutas de cada grupo profesional/nivel/especialidad y de los distintos puestos de trabajo quedan reflejadas en el cuadro de retribuciones y sus notas que, como anexo IV, se establece en el Convenio de Global como parte integrante del mismo. Las Tablas Salariales incluirán la Prima de Cantidad y Calidad, actualizándola en los mismos porcentajes aplicados al resto de los conceptos retributivos. Se aplicará anualmente el porcentaje de incremento en que aumente el IPC, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Al personal de la misma tendrán derecho a percibir incrementos por antigüedad iguales al resultado de aplicar los siguientes porcentajes al salario base:

A los 2 años de antigüedad	5%
A los 5 años de antigüedad	10%
A los 10 años de antigüedad	20%
A los 15 años de antigüedad	25%
A los 18 años de antigüedad	30%
A los 20 años de antigüedad	40%
A los 23 años de antigüedad	50%
A los 25 años de antigüedad	60%

Además el convenio también prevé retribuciones por nocturnidad especiales que para el año 2011 es de 60,17 € más el IPC anual, así como también prevé el plus de trabajo dominical con un valor de 6,80 más IPC anual que va en función de la jornada que realice, primas de talleres y oficinas de 25.500,97 y 26.527,98 € de valor base para la plantilla, primas de puesto de trabajo del sistema de ayuda a la producción con la

cantidad de 188,64 € más IPC anual, Se establece una compensación de gastos devengados por el personal única para todo el personal de Movimiento, para atender a posibles gastos devengados por el mismo. Dicha cantidad se encuentra incluida en el concepto “SUPLIDOS” de la Tabla de Salarios en el anexo V. Este gasto incluye comidas, dietas y plus por tiempo de traslado y kilometraje.

No obstante el convenio también prevé las siguientes retribuciones:

Por la limpieza de coches por conductor-perceptor: se le abonará por el citado servicio la cantidad mensual de 52,76 € (valor 31/12/2011), más IPC anual o la cantidad diaria de 1,64 € (valor 31/12/2011), más IPC anual. Por otra parte un plus de transporte anual de 1.314,69 €. También un complemento por trabajo nocturno el cual va depender la cantidad según en las horas que realicen. El complemento de personal garantizado está fijado la cuantía mensual en la cantidad de 79,05€ y finalmente perciben un incentivo por asistencia continuada cuya cantidad a cobrar anualmente, en cada uno de los años de vigencia de este convenio colectivo será de 231 € y se abonará de forma mensual, repartido durante once meses efectivos de trabajo, a razón de 21 €/mes.

Así mismo, T.I.T.S.A regula como el salario base del Convenio constituirá base de cálculo directo únicamente respecto a los siguientes conceptos retributivos.

Pagas extraordinarias, antigüedad y complemento de jornada partida del Conductor-Perceptor. La antigüedad se regirá por los criterios vigentes hasta la actualidad, aplicándose a los salarios bases de convenio, según los niveles retributivos y tareas, funciones y especialidades estipuladas en el artículo 7 y conforme a los siguientes varemos:

Años de vinculación	Porcentaje sobre el salario base
2	5%
4	10%
9	20%

14	30%
19	40%
24	50%
29	60%

Las pagas extraordinarias se devengarán por el importe de 120 días al año, distribuidas en cuatro pagas por el valor de 30 días de salario base más antigüedad según tabla salarial que corresponda a cada trabajador. Su abono se efectuará en las siguientes fechas. 16 de marzo, 16 de junio, 5 de septiembre y el 5 de diciembre de cada año. El importe total de cada paga extra, se percibirá completo o proporcionalmente en función del tiempo trabajado desde la incorporación del trabajador a la empresa.

Se establece un plus de paga extra por importe de 307,24 euros. Su abono por el importe señalado se efectuara los días señalados según el orden anterior, durante las fechas: 16 de marzo, 16 de junio, 5 de septiembre y el 5 de diciembre de cada año.

Además de los salarios, las pagas extra salariales se perciben en diferentes conceptos, cabe destacar los siguientes:

- complemento de conductor-perceptor
- plus compensatorio
- plus viajero

Además de estos complementos, el convenio establece otra particularidad sobre pagas a los que se denominan “complementos salariales especiales” en los que se incluyen Correo, quebranto de la moneda, fiestas no recuperables entre otros.

Adicionalmente el mismo convenio de T.I.T.S.A mejora las prestaciones de la I.T derivada tanto de contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional así

como por causa de enfermedades coronarias o infartos, la empresa complementará hasta el 100% de sus retribuciones, pudiendo excluir solamente el quebranto de moneda.

La Empresa abonará al trabajador en situación de Incapacidad Temporal a consecuencia de enfermedad común hasta el máximo legal permitido, en los tres primeros días de baja al año derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

De igual modo Global también establece sus particularidades en cuanto a estas prestaciones ya que en los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) del trabajador o la trabajadora con más de un año de antigüedad en la empresa, se complementará hasta el 100% de todas las remuneraciones establecidas en convenio durante los tres primeros días de IT del año y, adicionalmente, desde el primer día de baja, en los siguientes supuestos:

- Hospitalización.
- Enfermedad cardiovascular (excepto hipertensión)
- Accidentes de trabajo.
- Bajas producidas como consecuencia de actuaciones “ejemplares” desarrolladas en las dependencias de la empresa, o en el ejercicio de su actividad profesional. A estos efectos, y a mero título de ejemplo, se considera “ejemplar” prestar ayuda con la intención de evitar un riesgo material (robo, incendio, inundación,...), o de evitar un riesgo personal (agresión,..)
- Los problemas de salud derivados del embarazo al 100 %.

Para tener derecho a percibir esta prestación en caso de hospitalización, la misma habrá de tener una duración superior a 10 días. Para accidente de trabajo procede abonar el 100 % de la remuneración, desde el momento de la baja, de acuerdo con lo establecido en el último párrafo de este artículo.

En el resto de los anteriores supuestos, la baja habrá de ser superior a 30 días, no obstante cuando se compruebe que la duración es la indicada, se procederá a abonar

hasta el 100% de las remuneraciones con carácter retroactivo, desde el momento de producción de la baja.

En los casos de incapacidad temporal (I.T.) por Enfermedad profesional, Enfermedad común, accidente de trabajo, y cuando el trabajador o la trabajadora, lleve un mínimo de seis meses en la empresa, ésta complementará las prestaciones de la Seguridad Social, según los baremos del convenio.

Este mismo convenio presenta una característica favorecedora a favor de la proporcionar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad, así también atendiendo de una forma especial a la discriminación indirecta. El convenio también engloba un salario en las mismas condiciones para aquellos trabajadores que ingresen en la empresa, según lo previsto en el convenio colectivo, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo.

En Transportes Interurbanos de Tenerife Sociedad Anónima Unipersonal (TITSA), tiene el firme propósito de promover la implantación de políticas de igualdad de trato, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de género, y especialmente las derivadas de situaciones de acoso, de la maternidad y de la asunción de las cargas familiares.

En este sentido, apostamos por la adopción de medidas específicas a favor de la mujer con la finalidad de conseguir en T.I.T.S.A la igualdad efectiva y la eliminación de todas las discriminaciones por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta que se trata de medidas encaminadas a la mejora de la calidad de vida de cada una de las personas que formamos parte de esta Organización, este propósito se concreta mediante la elaboración y aplicación del "I Plan de Igualdad de Oportunidades de T.I.T.S.A".

Ahora bien, centrándose en los aspectos de derechos sindicales ambas empresas regulan esta materia a su manera. Tanto T.I.T.S.A como Global respetaran el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, además admitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por personal afiliados a los Sindicatos, estarán representadas a todos los efectos, por Delegados y Delegadas Sindicales.

El número de Delegados o Delegadas Sindicales por cada sección sindical, para Global, es el que haya obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa será de uno (pudiendo ser más de uno si en función de la plantilla así se establece en la legislación laboral).

En T.I.T.S.A se reconocerán 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 o el 10% de los votos en las elecciones sindicales con un mínimo de 25 trabajadores afiliados en ese centro, las cuales tendrán derecho a designar un delegado sindical. Si la afiliación acreditada por la central sindical superase el 25% de los trabajadores con un mínimo de 50 afiliados el centro de trabajo de que se trate, podrán designar un segundo delegado sindical.

Estos delegados tendrán funciones en la empresa establecida en los diferentes convenios. Así también tendrán derecho a la comisión paritaria para la correcta aplicación e interpretación delo acordado en el convenio, que se formara según lo acordado en el convenio.

4. Concurrencia de convenio

La libertad de negociación colectiva que la legislación permite crea problemas a la hora de determinar qué convenio colectivo se va aplicar cuando tienen el mismo ámbito de vigencia y de aplicación, para ello el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones en caso de concurrencia de convenio.

Esta concurrencia la establece el artículo 83 de la ley antes mencionada, que precisa mediante acuerdos interprofesionales, convenios o acuerdos colectivos las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos.

Pero asimismo establece el artículo 84.2 LET la prioridad aplicativa de los convenios de empresa negociados en cualquier momento de la vigencia de un convenio superior de ámbito estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias estipuladas.

Ahora bien, sabiendo que existen numerosos convenios colectivos y la problemática de aplicación de ellos, los convenios autonómicos canarios también tienen su concurrencia aplicativa, para ello vamos analizar varios convenios que prevén esta situación.

El convenio del “Campo” establece para jornadas especiales donde puedan verse situaciones de peligrosidad la jornada efectiva será la establecida en convenios de ámbito inferior. Otro ejemplo es el convenio de “Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la comunidad de Canarias” el cual establece la normativa aplicable y en caso de vacío normativo se aplica el convenio estatal o la normativa laboral vigente.

Sin embargo Canarias contiene en su negociación el convenio autonómico de “Personal Docente e Investigación Laboral de las Universidades Públicas Canarias” en el cual no prevé acerca de la concurrencia de convenio, al contrario del convenio colectivo estatal que regula sobre esta materia en la cual la norma establece la resolución de aplicación donde los convenios y acuerdos que se pudieran negociar en ámbito autonómicos y de empresa tienen relación de subordinación y dependencia del convenio colectivo estatal, no pudiendo los convenios y acuerdos de ámbito inferior modificar materias excluidas de negociación: periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación

profesional, régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

En el ámbito provincial tanto Las Palmas como Santa Cruz de Tenerife establecen un convenio de “Limpieza de Edificios y Locales” en los cuales se encuentra un vacío sobre la concurrencia, pero acudiendo al convenio sectorial de ámbito estatal, el cual si prevé la solución para ello a través de los siguientes principios:

- Principio de jerarquía
- Principio de seguridad
- Principio de territorialidad
- Principio de coherencia

Cabe destacar de ellos que el convenio de ámbito estatal tiene prioridad aplicativa sobre los convenios inferiores en las materias que este regula, y los convenios de ámbito inferior serán nulos si entran a regular materias que no les corresponde.

Las Palmas de Gran Canaria regula el convenio de “Notarías” sobre el cual la materia de concurrencia hace vacío, y el convenio de ámbito estatal “Notarios y Personal Empleado” hace referencia sobre esta regulación precisando sobre las materia en las cuales tiene competencia y la aplicación de convenios de distinto ámbito se resolverán con sujeción al convenio estatal.

En el ámbito provincial de Santa Cruz de Tenerife el convenio de “Hostelería” precisa para la concurrencia las materias negociadas en este convenio no pueden ser objeto de negociación de ámbito inferior salvo el pacto salarial y el descanso entre jornadas; sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre la prioridad aplicativa.

5. Conclusiones

La negociación colectiva constituye en mantenimiento de las buenas relaciones laborales un derecho amparado en la Constitución Española, la cual es establecida por los sindicatos más representativos que en el caso de Canarias son los de mayor representatividad son el CCOO y UGT, dejando de lado a otros sindicatos minoritarios.

La negociación en Canarias ha sido en los últimos años, un total de 5 convenios regulados a nivel autonómico y 42 a nivel provincial, donde las Palmas de Gran Canaria cuenta con más regulación sectorial.

En comparación a los diferentes convenios colectivos estudiados, centrándonos las materias de jornada, salario, igualdad de oportunidades, descansos, horas extras, vacaciones y derechos sindicales, se aprecia la distinta distribución de jornadas, que pueden ir desde un máximo de jornada laboral de 40 horas hasta 38 horas de trabajo efectivo. En cuanto a descanso semanal el disfrute del mismo suele ser de 48 horas, regulando los distintos convenios cuando gozaran de él. Ahora bien, las vacaciones varían en cada una de las negociaciones llegando superar los días establecidos en la legislación laboral.

En cuestión de salario cada año se regulan las tablas salariales acorde al año anterior. Un caso a destacar es el beneficio del sindicato SITCA (Sindicato Independiente de Trabajadores de Canarias) que logró por fin, tras 5 años de congelación salarial que se firmara en junio de 2017 un nuevo acuerdo donde se modifican las tablas salariales que afectan a los trabajadores del sector del campo. En relación a este argumento, los convenios complementan los salarios con pluses de diferentes índoles (antigüedad, transporte, kilometraje, limpieza...) destacando que la antigüedad suele incrementar el mismo en porcentajes por años de trabajo.

Frente al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido en el Estatuto de los Trabajadores que supone la ausencia de todo tipo de discriminación así como de aplicarse en ámbitos de acceso al empleo, contratación, clasificación profesional, etc. de igual modo con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres, casi todos

los convenios colectivos protegen este principio y además crean una comisión paritaria para frenar este tipo de comportamiento discriminatorio.

Asimismo en materias de negociación colectiva se encuentran las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social que por lo general estos convenios complementan el 100% las prestaciones en caso de incapacidad temporal desde el primer día ya sea por contingencia profesional o común, existiendo particularidades para estas últimas.

De igual forma cada convenio regula sus derechos sindicales particulares destacando la cantidad de créditos horas, libertad de sindicarse, funciones y garantías en cada uno de ellos, haciendo una ampliación de estos derechos conforme a lo establecido en la legislación laboral.

Pasando a la concurrencia de convenios se puede apreciar las diferentes soluciones en los distintos convenios, prevaleciendo ante todo los convenios de empresas frente a los de ámbito superior e inferior. Los convenios estatales son los que, hasta ahora, han regulado las normas para el conflicto estableciendo las materias que solo ellos pueden negociar dejando a los de ámbito inferior otros aspectos a negociar, entendiendo que en caso de concurrencia la regulación estatal tendrá competencia en las materias correspondientes y siendo de total aplicación para todos, dejando en segundo plano a los convenios de ámbito inferior aplicando solo las materias competentes.

6. Bibliografía

- Comisiones Obreras. (2015). Representatividad Sindical en Canarias. Extraído de <http://www2.fe.ccoo.es>
- Constitución Española (1978). Boletín Oficial del Estado. www.boe.es
- Confederación Canaria de Empresarios (s.f.). Convenios colectivos. Extraído de ccelpa.org/convenios-colectivos/
- Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (2015-2019). Boletín Oficial de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. <http://jusocan.org>
- Convenio Colectivo de Hostelería de las Palmas de Gran Canaria (2016-2019). Boletín Oficial de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria. <http://jusocan.org>
- Convenio Colectivo del Sector Regional del Campo Autonómico (2011/2017). Confederación Canaria de Empresarios. <http://www.ccelpa.org>
- Convenio Colectivo de Notarias Autonómico (1994). Boletín Oficial de Canarias. <http://www.gobcan.es>
- Convenio Colectivo de Notarias Nacional (2017) Boletín Oficial del Estado. www.boe.es
- Convenio Colectivo Pymes de Las Palmas de Gran Canaria (2016-2019). Confederación Canaria de Empresarios. <http://www.ccelpa.org>
- Convenio Colectivo de Bazares de Santa Cruz de Tenerife (2017). Boletín oficial de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. www.ccoo-servicios.es
- Convenio Colectivo Titsa (2014). Boletín oficial de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. <http://jusocan.org>
- Convenio Colectivo Global (2014). Comisiones Obreras. <http://www.fsc.ccoo.es>
- Estatuto de los Trabajadores (2015). Boletín Oficial del Estado. www.boe.es
- Crespan Echegoyen, J., (2001), *Cuestiones Actuales sobre la Negociación Colectiva*. XIV Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva. España Madrid: Subdirección General de Publicaciones Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Perrote, I. G. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo* (5º ed.). Valencia, España: Tirant Lo Blanch.
- Rodríguez, M., y Ferrer, B., (2012), *La Reforma Laboral de 2012 en Materia de Negociación Colectiva*. España Madrid: La Ley.

Anexo II

Tablas salariales Convenio de Hostelería de Las Palmas de Gran Canaria

	1,25 %	1,25 %	1,00 %	
	2016	2017	2018	2019
ANEXO III : TABLAS SALARIALES AÑO				
RESTAURACION 1,25 %				
	4	4	4	4
I	1.353,36	1.370,28	1.383,98	1.415,16
II	1.261,00	1.276,77	1.289,53	1.318,59
III	1.223,47	1.238,76	1.251,15	1.279,34
IV	1.197,22	1.212,19	1.224,31	1.251,89
V	1.159,61	1.174,11	1.185,85	1.212,57

Tabla de Complemento de Antigüedad pagas extraordinarias y ordinarias

NIVEL	CATEGORIA	3 ANOS 3%	6 ANOS 8%	9 ANOS 16%	12 ANOS 25%
I	1	2.470	6.587	13.175	20.585
	2	2.406	6.416	12.833	20.051
	3	2.280	6.081	12.162	19.003
	4	2.149	5.730	11.459	17.905
	5	1.980	5.281	10.562	16.503
II	1	2.367	6.311	12.622	19.722
	2	2.241	5.977	11.954	18.678
	3	2.178	5.808	11.616	18.150
	4	1.982	5.286	10.572	16.519
	5	1.852	4.938	9.876	15.432
III	1	2.236	5.964	11.928	18.637
	2	2.156	5.750	11.499	17.967
	3	2.076	5.535	11.070	17.297
	4	1.915	5.106	10.212	15.956
	5	1.820	4.852	9.705	15.164
IV	1	2.100	5.600	11.200	17.500
	2	2.013	5.368	10.736	16.775
	3	1.950	5.201	10.401	16.252
	4	1.867	4.980	9.960	15.562
	5	1.747	4.658	9.317	14.557
V	1	1.908	5.087	10.174	15.898
	2	1.878	5.008	10.016	15.650
	3	1.849	4.931	9.862	15.409
	4	1.800	4.799	9.598	14.997
	5	1.689	4.503	9.006	14.072
NIVEL	CATEGORIA	15 ANOS 30%	18 ANOS 35%	21 ANOS 40%	24 ANOS 45%
I	1	24.702	28.819	32.936	37.053
	2	24.091	28.071	32.082	36.092
	3	22.804	26.605	30.405	34.206
	4	21.486	25.067	28.648	32.229
	5	19.804	23.105	26.405	29.706
II	1	23.666	27.611	31.555	35.500
	2	22.414	26.149	29.885	33.620
	3	21.779	25.409	29.039	32.669
	4	19.823	23.126	26.430	29.734
	5	18.518	21.604	24.690	27.777
III	1	22.365	26.092	29.820	33.547
	2	21.561	25.154	28.748	32.341
	3	20.756	24.215	27.675	31.134
	4	19.148	22.339	25.530	28.721
	5	18.196	21.229	24.262	27.294
IV	1	20.999	24.499	27.999	31.499
	2	20.130	23.485	26.840	30.195
	3	19.503	22.753	26.004	29.254
	4	18.675	21.787	24.900	28.012
	5	17.469	20.380	23.292	26.203

**Anexo III
VALOR HORAS EXTRAS
TABLA TRANSITORIA VALOR 2012-2014**

CATEGORIA PROFESIONAL	COEFICIENTE	VALOR BASE	VALOR CON COEFICIENTE	TRAMO DE ANTIGÜEDAD								
				Del 0% al 25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	
JEFE DE DEPARTAMENTO	3,26	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TÉCNICO GRADO 1	1,67	8,80 €	14,70 €	18,37 €	19,10 €	19,84 €	20,57 €	21,31 €	22,04 €	22,78 €	23,51 €	23,51 €
JEFE DE SERVICIOS	1,67	8,80 €	14,70 €	18,37 €	19,10 €	19,84 €	20,57 €	21,31 €	22,04 €	22,78 €	23,51 €	23,51 €
JEFE DE SECCION	1,28	8,80 €	11,26 €	14,08 €	14,64 €	15,21 €	15,77 €	16,33 €	16,90 €	17,46 €	18,02 €	18,02 €
TECNICO GRADO MEDIO	1,23	8,80 €	10,82 €	13,53 €	14,07 €	14,61 €	15,15 €	15,69 €	16,24 €	16,78 €	17,32 €	17,32 €
JEFE DE NEGOCIADO	1,22	8,80 €	10,74 €	13,42 €	13,96 €	14,49 €	15,03 €	15,57 €	16,10 €	16,64 €	17,18 €	17,18 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1,12	8,80 €	9,86 €	12,32 €	12,81 €	13,31 €	13,80 €	14,29 €	14,78 €	15,28 €	15,77 €	15,77 €
RECAUDADOR DE 1ª	1,08	8,80 €	9,50 €	11,88 €	12,36 €	12,83 €	13,31 €	13,78 €	14,26 €	14,73 €	15,21 €	15,21 €
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1,07	8,80 €	9,42 €	11,77 €	12,24 €	12,71 €	13,18 €	13,65 €	14,12 €	14,59 €	15,07 €	15,07 €
RECAUDADOR DE 2ª	1,04	8,80 €	9,15 €	11,44 €	11,90 €	12,36 €	12,81 €	13,27 €	13,73 €	14,19 €	14,64 €	14,64 €
AUXILIAR DE RECAUDADOR	1,01	8,80 €	8,89 €	11,11 €	11,55 €	12,00 €	12,44 €	12,89 €	13,33 €	13,78 €	14,22 €	14,22 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,00	8,80 €	8,80 €	11,00 €	11,44 €	11,88 €	12,32 €	12,76 €	13,20 €	13,64 €	14,08 €	14,08 €
MANDO INTERMEDIO CONTROLADOR SAE	1,22	8,80 €	10,74 €	13,42 €	13,96 €	14,49 €	15,03 €	15,57 €	16,10 €	16,64 €	17,18 €	17,18 €
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1,22	8,80 €	10,74 €	13,42 €	13,96 €	14,49 €	15,03 €	15,57 €	16,10 €	16,64 €	17,18 €	17,18 €
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1,16	8,80 €	10,21 €	12,76 €	13,27 €	13,78 €	14,29 €	14,80 €	15,31 €	15,82 €	16,33 €	16,33 €
CONDUCTOR-PERCEPTOR	1,08	8,80 €	9,50 €	11,88 €	12,36 €	12,83 €	13,31 €	13,78 €	14,26 €	14,73 €	15,21 €	15,21 €
ESPECIALISTA DE 1ª	1,18	8,80 €	10,38 €	12,98 €	13,50 €	14,02 €	14,54 €	15,06 €	15,58 €	16,10 €	16,61 €	16,61 €
ESPECIALISTA DE 2ª	1,16	8,80 €	10,21 €	12,76 €	13,27 €	13,78 €	14,29 €	14,80 €	15,31 €	15,82 €	16,33 €	16,33 €
ENCARGADO GENERAL	1,18	8,80 €	10,38 €	12,98 €	13,50 €	14,02 €	14,54 €	15,06 €	15,58 €	16,10 €	16,61 €	16,61 €
JEFE DE EQUIPO	1,12	8,80 €	9,86 €	12,32 €	12,81 €	13,31 €	13,80 €	14,29 €	14,78 €	15,28 €	15,77 €	15,77 €
OFICIAL DE 1ª	1,08	8,80 €	9,50 €	11,88 €	12,36 €	12,83 €	13,31 €	13,78 €	14,26 €	14,73 €	15,21 €	15,21 €
OFICIAL DE 2ª	1,06	8,80 €	9,33 €	11,66 €	12,13 €	12,59 €	13,06 €	13,53 €	13,99 €	14,46 €	14,92 €	14,92 €
OFICIAL DE 3ª	1,02	8,80 €	8,98 €	11,22 €	11,67 €	12,12 €	12,57 €	13,02 €	13,46 €	13,91 €	14,36 €	14,36 €
PEON ORDINARIO	1,00	8,80 €	8,80 €	11,00 €	11,44 €	11,88 €	12,32 €	12,76 €	13,20 €	13,64 €	14,08 €	14,08 €
ENCARGADO DE ALMACEN	1,08	8,80 €	9,50 €	11,88 €	12,36 €	12,83 €	13,31 €	13,78 €	14,26 €	14,73 €	15,21 €	15,21 €
CONDUCTOR DE MANIOBRAS	1,07	8,80 €	9,42 €	11,77 €	12,24 €	12,71 €	13,18 €	13,65 €	14,12 €	14,59 €	15,07 €	15,07 €
PORTERO-VIGILANTE/limpiadora	1,00	8,80 €	8,80 €	11,00 €	11,44 €	11,88 €	12,32 €	12,76 €	13,20 €	13,64 €	14,08 €	14,08 €

**Anexo IV
TABLA SALARIAL VALOR 31/12/2011**

TABLAS 2011 CONVENIO COLECTIVO CATEGORÍA PROFESIONAL	COEFICIENTE	SALARIO BASE POR DA	SALARIO BASE POR MES	ANTIGÜEDAD	PRIVA CANTIDAD CALIDAD	SUPLIDOS	PLUS DE TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	PAGA EXTRA POR MES	AÑO 2011 SALARIO ANUAL
JEFE DE DEPARTAMENTO	3,26	73,12	2.193,60	0,00	0,00	321,16	0,00	2.514,76	2.955,26	41.998,15
TÉCNICO GRADO 1	1,67	37,46	1.123,71	0,00	551,75	169,25	109,56	1.954,28	1.713,61	30.305,75
JEFE DE SERVICIOS	1,67	37,46	1.123,71	0,00	551,75	169,25	109,56	1.954,28	1.713,61	30.305,75
JEFE DE SECCION	1,28	28,71	861,29	0,00	656,05	169,25	109,56	1.796,15	1.451,18	27.358,51
TECNICO GRADO MEDIO	1,23	27,59	827,65	0,00	616,31	0,00	109,56	1.553,51	1.417,54	24.312,32
JEFE DE NEGOCIADO	1,22	27,36	820,92	0,00	541,99	0,00	109,56	1.472,47	1.410,81	23.312,88
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1,12	25,12	753,63	0,00	525,82	0,00	109,56	1.389,01	1.343,52	22.042,22
RECAUDADOR DE 1º	1,08	24,22	726,71	0,00	547,61	109,56	109,56	1.493,64	1.316,61	23.190,08
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	1,07	24,00	719,99	0,00	509,90	0,00	109,56	1.339,44	1.309,88	21.312,81
RECAUDOR DE 2º	1,04	23,33	699,80	0,00	424,82	109,56	109,56	1.343,74	1.289,89	21.283,59
AUXILIAR DE RECAUDADOR	1,01	22,65	679,61	0,00	390,50	109,56	109,56	1.289,23	1.269,50	20.548,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,00	22,43	672,88	0,00	484,96	0,00	109,56	1.267,40	1.262,78	20.259,86
MANDO INTERMEDIO CONTROLADOR SAE	1,22	27,36	820,92	0,00	733,67	81,54	109,56	1.745,68	1.410,81	26.581,39
JEFE DE TRAFICO DE 1º	1,22	27,36	820,92	0,00	544,97	81,54	109,56	1.559,98	1.410,81	24.327,02
JEFE DE TRAFICO DE 2º	1,16	26,02	780,54	0,00	544,62	81,54	109,56	1.516,25	1.370,44	23.676,78
CONDUCTOR-PERCEPTOR	1,08	24,22	726,71	0,00	535,87	191,09	109,56	1.563,23	1.316,61	24.025,21
ESPECIALISTA DE 1º	1,18	26,47	794,00	0,00	536,89	0,00	109,56	1.440,45	1.383,89	22.820,98
ESPECIALISTA DE 2º	1,16	26,02	780,54	0,00	503,27	0,00	109,56	1.393,38	1.370,44	22.202,26
ENCARGADO GENERAL	1,18	26,47	794,00	0,00	532,80	0,00	109,56	1.436,36	1.383,89	22.771,86
JEFE DE EQUIPO	1,12	25,12	753,63	0,00	496,98	0,00	109,56	1.360,17	1.343,52	21.696,10
OFICIAL DE 1º	1,08	24,22	726,71	0,00	494,12	0,00	109,56	1.330,39	1.316,61	21.231,15
OFICIAL DE 2º	1,06	23,78	713,26	0,00	479,56	0,00	109,56	1.302,37	1.303,15	20.841,07
OFICIAL DE 3º	1,02	22,88	686,34	0,00	474,15	0,00	109,56	1.270,05	1.276,23	20.345,53
PEON ORDINARIO	1,00	22,43	672,88	0,00	454,63	0,00	109,56	1.237,07	1.262,78	19.895,90
ENCARGADO DE ALMACEN	1,08	24,22	726,71	0,00	475,09	0,00	109,56	1.311,36	1.316,61	21.002,77
CONDUCTOR DE MANIOBRAS	1,07	24,00	719,99	0,00	451,68	0,00	109,56	1.281,23	1.309,88	20.614,23
PORTERO-VIGILANTE/LIMPIADOR-A	1,00	22,43	672,88	0,00	466,77	0,00	109,56	1.249,21	1.262,78	20.041,61

Anexo V
DESGLOSE DE SUPLIDOS
TABLA TRANSITORIA VALOR 2012-2014

DESGLOSE DE SUPLIDOS

CATEGORIA PROFESIONAL	QUEBRANTO DE MONEDA EN SUPLIDOS	DIETAS EN SUPLIDOS		TOTAL
		POR DIA	POR MES	
RECAUDADOR DE 1 ^º	106,50	0,00	0,00	106,50
RECAUDOR DE 2 ^º	106,50	0,00	0,00	106,50
AUXILIAR DE RECAUDADOR	106,50	0,00	0,00	106,50
MANDO INTERMEDIO CONTROLADOR SAE	0,00	3,01	78,35	78,35
JEFE DE TRAFICO DE 1 ^º	0,00	3,01	78,35	78,35
JEFE DE TRAFICO DE 2 ^º	0,00	3,01	78,35	78,35
JEFE DE TRAFICO DE 3 ^º	0,00	3,01	78,35	78,35
INSPECTOR	0,00	3,01	78,35	78,35
CONDUCTOR-PERCEPTOR	106,50	3,01	78,35	184,85
CONDUCTOR	0,00	1,56	40,50	40,50
COBRADOR	106,50	1,56	40,50	147,00