



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

12137

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Marason Bus, SL (exp.: CC_TA_02/092, codi de conveni 07100272012014)

Antecedents

1. El dia 17 de gener de 2014, la representació de l'empresa Marason Bus, SL i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 24 de gener, la senyora Maria Cristina Carles Nigra-Macono, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Marason Bus, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 1 de juliol de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA DE MARASON BUS, S.L.****ANTECEDENTS**

1. El dia 3 de gener de 2014, la representació de l'Empresa Marason Bus, S.L. i la del seu personal varen subscriure el Text del Conveni Col·lectiu de Treball.
2. El dia 17 de gener de 2014, la Sra. Cristina Carles Nigra-Maccono, com a Presidenta de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el Registre, el Dipòsit i la Publicació del citat Conveni Col·lectiu.

FONAMENTS

1. L'article 90.3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
2. El Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, Registre i Dipòsit de Sobre de convenis i Acords col·lectius de Treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

CONVENI COL·LECTIU DE MARASON BUS, SL**PREÀMBUL**

A les actuals circumstàncies econòmiques i de competitivitat que defensen i condicionen el món de l'Empresa, hi ha que replantejar-ne que per la seva supervivència es fa precís compatibilitzar el desenvolupament personalitzat i econòmic de l'empresa.

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS**Article 1. Parts signants**

El present Conveni Col·lectiu ha estat negociat i subscrit per L'Empresa MARASON BUS, SL i els representants legals dels treballadors, havent-se reconegut ambdues parts com interlocutors vàlids a efectes del que disposa l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Àmbit d'aplicació territorial i funcional

Totes les normes contingudes en el present Conveni Col·lectiu seran aplicables a tots els treballadors per compte aliè, que prestin serveis per a l'Empresa Marason Bus, S.L. en tots els centres de treball del territori nacional, que té actualment oberts l'empresa, així com aquells centres que eventualment podria obrir en el futur.

Queden exclosos els càrrecs d'Alta Direcció recollits a l'article 2.1. a) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3. Vigència, durada i pròrroga

El Conveni Col·lectiu de l'empresa Marason Bus, SL entrarà en vigor 1 de febrer de 2014, independentment de la seva publicació al BOIB, amb una durada de dos anys.

Una vegada finalitzat el període de vigència, el conveni s'entendrà prorrogat en la seva totalitat d'any a any excepte denúncia expressa de les parts. La denúncia haurà de produir-se dos mesos abans de la data del venciment o de les seves eventuais pròrroques, mitjançant comunicació escrita. En cas de pròrroga, s'incrementaran els salaris en el import, si procedeix, a l'equivalent en percentatge d'augment de l'Índex de Preus al Consum (IPC).

Una vegada denunciat el conveni, aquest mantindrà la seva vigència en tot el seu articulat per un període de 24 mesos, si al transcurs del mateixos, s'arriba a acords, s'estarà a la normativa vigent en cada moment.

Article 4. Compensació, absorció i Garantia ad personam

Les condicions regulades en el present conveni són absorbibles en la seva totalitat en còmput anual, amb les que vinguessin gaudint els treballadors per millores concedides per L'Empresa, com ara convenis d'aplicació o qualsevol altra causa.

Es respectaran les condicions més beneficioses que, amb caràcter de còmput anual, existissin amb anterioritat a l'entrada en vigor del





conveni.

En el supòsit que existís algun dubte en l'apreciació de quines foren les condicions més beneficioses, es respectarà l'opció dels interessats per què trien entre l'aplicació del present conveni i les condicions del mateix, deixant clar que només es podrà exercir l'opció en el seu conjunt, és a dir, podrà triar entre aplicar o no el conveni present, però no entre les seves condicions i part de les condicions anteriors.

CAPÍTOL II - ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 5. Organització del Treball

Degut a les circumstàncies actuals i al tractar-se d'una petita empresa.

1. L'organització del treball correspon, de manera exclusiva, a l'alta direcció de l'empresa, el seu desenvolupament es durà a terme a través de l'exercici normal de les seves facultats de gestió econòmica i tècnica, de direcció i de control del treball, així a través de les ordres que es cursin per la realització de les activitats laborals.

2. L'organització del treball té per objecte assolir un nivell adequat de productivitat i rendibilitat, basada en l'òptima utilització dels recursos humans i materials. És potestatiu de l'empresa l'adopció i la implantació de quants sistemes de gestió i producció, mètodes o processos de racionalització de seccions o departaments, variació de llocs de treball, millora de mètodes, etc, que estimi convenients, i, en general, la de quantes altres mesures addicionals podria adoptar per assolir un adequat progrés tècnic i de gestió, sempre que aquestes mesures no s'oposin al que estableixen les disposicions vigents en la matèria laboral.

Article 6. Mobilitat del personal

Al supòsit de que per raons de minoració de contractació, reducció dels serveis, urgència, causes tècniques, de producció, d'organització pràctica del treball o qualsevol altra causa, l'empresa no pugués donar ocupació efectiva o assignació de tasques a un conjunt de treballadors, l'alta direcció realitzarà els canvis o ajusts de llocs de treball i reassignació de tasques que estimi convenients a les necessitats de l'empresa, quedant el treballador obligat a realitzar quants treballs, tasques o activitats li siguin assignats, amb l'única limitació que les previstes en la legislació laboral vigent.

Article 7. Sistema de classificació professional en l'àmbit de l'Empresa i Categories Professionals

1. En conformitat amb el que disposa l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, modificat per l'article 8 del RDL 3/2012, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors per medi de grups professionals.

2. S'entendrà per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, contingut general de prestació de treball i podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats.

3. Els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest conveni i des de la vigència del mateix, es classifiquen professionalment en els següents Grups Professionals:

1. Personal Directiu

Director general.
Director Administratiu.
Cap de Trànsit
Cap d'Equip de taller.
Titulat de Grau superior.
Titulat grau mitjà.

2. Personal Administratiu:

Cap d'Administració
Oficial 1.ª Administratiu.
Oficial 2.ª Administratiu.
Auxiliar Administratiu.

3. Personal Operatiu

Oficial 1a Taller
Oficial 2a Taller
Conductor Permís D



Conductor Permís C
Conductor Permís B
Conductor de shuttle
Recepcionista
Maleter
Peó / Mosso
Rentacotxes
Netejador

Article 8. Períodes de Prova

Tot el personal de nou ingrés en plantilla serà sotmès a un període de prova, durant el qual, qualsevol de les parts podrà rescindir el contracte sense dret a meritació d'indemnització de cap tipus. El període de prova no podrà excedir del temps que, segons la pertinença als corresponents grups professionals, que a continuació s'estableixen:

- 1) Personal directiu: Sis Mesos.
- 2) Personal administratiu: tres mesos.
- 3) Personal operatiu: dos Mesos.

La Situació de maternitat o incapacitat temporal del treballador interromp el còmput del període de prova, llevat de pacte escrit en contra.

Article 9. Extinció de Contractes

1. El cessament dels treballadors tindrà lloc per qualsevol de les causes previstes en l'Estatut dels Treballadors i demés legislació laboral.
2. El treballador que desitgi cessar voluntàriament al servei de l'empresa vindrà obligat a efectuar el corresponent preavis, que s'haurà de dur a terme per escrit, estant l'empresa obligada a subscriure el justificant de recepció. L'obligació de preavisar s'haurà de dur a terme, segons la pertinença als corresponents grups professionals, que a continuació s'estableixen:

- 1) Personal directiu: Tres Mesos.
- 2) Personal administratiu: Dos mes.
- 3) Personal Operatiu: Un mes

3. La falta de compliment de l'obligació de preavis comportarà la pèrdua dels salaris corresponents al període comprès dins de l'obligació de preavis, incloses les parts proporcionals de les pagues extraordinàries que s'haguessin meritat durant aquest període.

4. Les liquidacions es posaran a disposició dels treballadors dins dels set dies hàbils següents a la data de la baixa. No obstant això, si en el moment de causar baixa a l'empresa, el treballador no hagués tornat a l'empresa els estris, roba de treball, documents, o qualsevol altres pertinences que tenint en el seu poder, fossin propietat d'aquella, es condicionarà a la lliurament d'aquestes l'abonament de la corresponent liquidació.

Article 10. Peces de Treball

L'empresa facilitarà cada 2 anys gratuïtament als treballadors la roba de treball adequada per al desenvolupament de les seves respectives tasques.

Es consideren uniformes i distintius roba i efectes d'ús personal que el treballador ha d'utilitzar de forma obligatòria per a la correcta presentació davant els clients, per tal que aquests puguin reconèixer el seu càrrec, categoria i comensal durant el servei, sent el següent per categories:

Conductors:

- 3 camises de màniga llarga
- 1 americana
- 1 corbata
- 1 armilla
- 2 pantalons

Shuttle:

- 2 pols d'estiu
- 2 jerseis





2 pantalons

Maleter:

2 pantalons

2 casaques

Recepcionista / Administració

1 americana

2 camises

2 pantalons

CAPÍTOL III – JORNADA LABORAL, HORES EXTRAORDINÀRIES, VACANCES, EXCEDÈNCIES, LLICÈNCIES.

Article 11. Jornada Laboral

1. La jornada de treball de l'empresa Marason Bus, SL serà en còmput anual de 1.826 hores a raó de 40 hores setmanals prestades de dilluns a diumenge, podent ser la jornada continuada o partida.

2. Donades les especials característiques de l'activitat de l'empresa, i en atenció a les necessitats del servei, es poden establir diferents horaris entre les zero i les vint hores del dia, de dilluns a diumenge.

3. Així mateix, si un treballador, per necessitats del servei, no pugui realitzar la seva jornada mensual, haurà compensar en els tres mesos següents a aquell en què es va produir el defecte de compliment de jornada.

4. En iniciar i acabar la jornada, el treballador haurà de trobar a la central o trobar realitzant un servei prèviament assignat o fix.

5. Donades les especials característiques de l'activitat, s'entendrà de caràcter ininterromput el funcionament dels centres de treball.

6. Els treballadors que desenvolupin la seva jornada laboral a la nit del 24 al 25 de desembre, així com la nit del 31 de desembre al 1 de gener, tindran dret a percebre una compensació econòmica de 30,00 euros.

7. La distribució i assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents, es faran públic al personal afectat i per a coneixement del mateix, tan aviat com siguin coneguts per l'empresari i dins de la bona fe i els usos, horaris i costums tradicionals de les empreses del sector, no més tard del inici de la jornada que es realitzarà.

8. La distribució del treball nocturn s'aplicarà amb la màxima equitat i rotació de manera que un mateix treballador no estigui treballant de nit més de dues setmanes consecutives en còmput mensual, llevat d'adscripció voluntària o necessitats ineludibles del servei.

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, no tindran retribució específica ni cap increment, ja que el salari s'ha establert atenent que el treball pugui desenvolupar-se en l'indicat període horari nocturn.

9. El conductor que ha iniciat un servei normal i per causes especials aquest es perllongués, no podrà abandonar aquest servei fins que l'hagi acabat, excepte per causes imprevistes que hauran de ser convenientment justificades.

Article 12. Distribució irregular de la jornada

Les parts convenen que la flexibilitat organitzativa és un valor imprescindible per al manteniment dels llocs de treball i de la competitivitat de l'empresa, és pel que declaren la seva voluntat d'abordar aquelles mesures de flexibilitat interna, enfront de la flexibilitat externa.

Per tal de poder afrontar les necessitats dels clients, demanda de serveis, atesa la naturalesa de l'activitat de l'empresa Marason Bus, SL podrà distribuir irregularment fins a un 10% de la jornada laboral anual contractada per cada treballador.

En aquest supòsit, el treballador realitzarà una jornada habitual de 35 hores i 45 minuts setmanals, que es veuran incrementades en els mesos de juliol i agost a 56 hores setmanals, realitzant així, les 1826 hores de treball efectiu anual.

Aquestes hores de treball són considerades a tots els efectes com a hores ordinàries.

Article 13. Hores Extraordinàries

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes aquelles que excedeixin de la jornada ordinària establerta a l'article 11 del present Conveni Col·lectiu.



2. El valor assignat a les hores extraordinàries és unificat tant per les hores extra-laborals com per a les festives, siguin aquestes diürnes o nocturnes.

3. De conformitat amb el que estableix l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts acorden que, sense perjudici del que estableix aquest article, l'empresa podrà, a la seva lliure elecció, procedir a compensar les hores extraordinàries realitzades, per temps equivalents de descans retribuït.

Article 14. Vacances

Les vacances seran de trenta dies naturals anuals per a tot el personal, independentment del temps d'antiguitat a l'empresa, excepte per als treballadors que no portin un any en la mateixa, en aquest cas es calcularan proporcionalment al temps treballat.

Dels trenta dies, quinze dies, o la part proporcional, seran elegits pel treballador, excloent els mesos d'alta producció per a això (de maig a octubre, ambdós inclosos), o al final del contracte o períodes d'ocupació en cas de temporals o fixos discontinus.

Per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors es podran fixar els períodes de vacances de tot el personal, ja sigui en torns organitzats successivament, ja sigui amb la suspensió total d'activitats laborals, sense més excepcions que les tasques de conservació, reparació i similars.

Si existís desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que correspongui per al gaudi i la seva decisió no es pot recórrer. El procediment serà sumari i preferent.

Article 15. Excedències

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons de edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, al inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa.



6. La situació d'excedència es pot estendre a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'hi prevegin.

Article 16. Llicències

1. El treballador, previ avís i justificació, pot absentar del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b. Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.
- c. Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.
- e. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- f. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

2. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, en és el cas, el que estableix aquella.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

3. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

4. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i supòsits en què aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'aquest article, corresponen al treballador, dins la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 5, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, excepte força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

6. Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzi a l'empresa.



**CAPÍTOL IV - CONTRACTACIÓ I OCUPACIÓ****Article 17. Contractació**

1. **CONTRACTES EVENTUALS.** - La contractació de durada determinada per raons d'eventualitat podrà celebrar quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes ho exigeixen, de conformitat amb el que disposa l'article 15.1 b) de l'Estatut dels Treballadors.

La durada dels contractes eventuals podrà ser de fins a nou mesos, dins d'un període de dotze mesos, excepte per als contractes a temps parcial, la seva durada no superarà el sis mesos.

Aquest tipus de contractació es produirà sense que això suposi minva dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors fixos discontinus, tenint preferència el treballador fíx discontinu de la mateixa categoria i centre de treball sobre el treballador eventual.

2. **CONTRACTES D'OBRA I SERVEI.** - Quan es contracti al treballador per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. Aquests contractes no podran tenir una durada superior a tres anys. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

3. **EXTINCIÓ CONTRACTES TEMPORALS.** - De conformitat amb el que estableix l'article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors, a la finalització del contracte de treball eventual o del contracte per obra o servei determinat, subscrits a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització econòmica equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

4. **CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL.** - El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entendrà per treballador a temps complet comparable a un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni.

El contracte a temps parcial es pot concertar per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en què legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

El contracte a temps parcial es regirà per les següents regles:

- El contracte, s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. En el contracte han de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades.
- La jornada diària en el treball a temps parcial es pot fer de forma continuada o partida. Quan es realitzi de forma partida, només serà possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària.
- Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.
- La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador i no es podrà imposar de forma unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball. El treballador no pot ser acomiadat ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió.

5. **FIXOS DISCONTINUS.** - El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concerta per a realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Quan es tracti de treballs fixos i periòdics de l'Empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, els treballadors que realitzin aquesta activitat hauran de ser cridats sempre que siguin necessaris els seus serveis.

Aquest contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model que s'estableixi, i hi ha de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat.

L'ordre de crida de l'empresa es realitzarà segons el següent:

Els llocs de treball de cada temporada, s'aniran cobrint en determinació de les necessitats específiques que l'empresa vagi necessitant, pel que fa a la categoria professional i els coneixements específics que tingui el treballador, ja que un dels factors fonamentals és el idioma que



aquest treballador domini, així com els serveis determinats a certs treballadors, com pot ser l'obertura d'un hotel en què està assignat el treballador, sempre seguint l'estricta ordre d'antiguitat.

La condició de treballador fix - discontinu s'adquirirà quan la relació laboral es concerta per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa i aquests es duguin a terme durant, almenys, dues temporades consecutives.

Article 18. Llibre d'incidències i avaries

L'empresa disposarà d'un llibre d'incidències i avaries numerat, en el qual el conductor ha de reflectir les anomalies, trencaments o qualsevol incidència relacionada amb el vehicle, que notificarà a l'empresa al terme del servei, degudament emplenat i signat. L'empresa d'acusar recepció de la notificació del part corresponent. Aquest llibre haurà de romandre en el vehicle, juntament amb la documentació, i per a ús únic i exclusiu de conductors i empresa.

CAPÍTOL V - RETRIBUCIONS.

Article 19. Salari base

1. S'entén per salari base la retribució corresponent a cadascuna de les categories professionals en una activitat normal durant la jornada de treball fixada en el Conveni Col·lectiu i que com a tal es detalla en l'annex salarial.

2. El salari base es considerarà sempre referit a la jornada legal establerta en aquest Conveni. Si per acord particular de l'empresa amb els seus treballadors es treballa la jornada amb horari reduït, el salari base serà divisible per hores, abonant el que correspongui com a resultat d'aquest quocient.

Article 20. Antiguitat

El concepte salarial d'antiguitat no es meritara amb caràcter general i queda congelat en cas que algun treballador estigués percebent o en trànsit d'acumulació d'aquesta, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Article 21. Complement de qualitat en el treball i per especialitat en jornada.

Aquest complement premia les especials circumstàncies temporals en què s'ha de desenvolupar la prestació laboral. Realitzant la quantia normal d'hores setmanals de treball efectiu, es tracta de compensar econòmicament les especials característiques de determinats serveis, que requereixin una major disponibilitat i alteracions d'horaris, així com les esperes de la realització de serveis.

- La determinació d'aquest plus salarial només pot ser resultat de la decisió unilateral de l'empresa.
- La realitat constatada d'alteracions constants i de la llibertat del treballador d'acceptar.

Referent a la qualitat en el treball anirà unida a la metodologia i als serveis de gestió depenent del grup professional de l'empresa.

El pagament d'aquest complement estarà subjecte en tot moment als barems que fixi la direcció de l'Empresa, podent-se considerar per determinar el mateix, un període comprès entre un mínim de sis mesos i un màxim de nou mesos.

Article 22. Bestretes

El treballador tindrà dret a percebre bestretes a compte pel treball ja realitzat, sense que pugui excedir del 94% del import de la seva retribució total mensual segons les taules de retribució de l'Annex Salarial, en un màxim de 5 dies hàbils des del moment de la sol·licitud del mateix.

CAPÍTOL VI - RÈGIM ASSISTENCIAL I SALUT LABORAL

Article 23. Incapacitat Temporal

En cas de baixa mèdica, l'empresa Marason Bus, SL es limitarà a abonar la prestació de la Seguretat Social tingui reconeguda el treballador segons la seva base de cotització corresponent, tant en situacions de malaltia comuna, accident no laboral, malaltia professional i accident de treball.

Article 24. Assegurança d' Accidents

Els empresaris hauran de tenir concertada una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors, a partir del quinze dia de la seva incorporació, la percepció d'una indemnització de dotze mil (12.000) euros, per si mateixos o pels seus beneficiaris, en els supòsits de invalidesa permanent en els graus d'absoluta o total per a la seva professió, que a aquests efectes quedin equiparats, o mort, quan aquestes



contingències derivin d'accident, i en les condicions establertes en les pòlisses d'assegurança. Els empresaris que incompleixin l'obligació de concertar aquestes pòlisses seran directament obligats al pagament de la indemnització esmentada.

Article 25. Suspensió temporal i limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats

1. Suspensió temporal del permís de conducció:

a. Si com a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatòria se li privi o suspengués al treballador del permís de conduir, i tal privació o suspensió no tingués la seva causa en estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres d'anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, o es comet la conducció amb temeritat manifesta posant en perill la vida o la integritat de les persones, s'omet el socors en cas d'urgent necessitat, participés en competències o carreres entre vehicles no autoritzades o altres causes anàlogues, haurà l'empresa destinar a altres funcions, encara que siguin de diferent o inferior categoria professional, durant el temps de la sanció o condemna, per un període màxim total d'un mes durant la seva relació laboral amb l'empresa, venint obligada la mateixa mentrestant a respectar els ingressos salarials íntegres.

b. Si el treballador, en les mateixes circumstàncies referides en el paràgraf anterior, fora privat temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial, per temps superior a un mes, i la necessitat de conduir fora consubstancial amb la prestació de treball, i tal privació no tingués origen en les causes esmentades en la lletra a) anterior, el contracte es considerarà suspès pel temps que duri la privació del referit dret, de conformitat amb el que disposa l'article 45.1, de l'Estatut dels Treballadors.

Aquesta suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball, no computant el temps de suspensió com de serveis ni d'antiguitat a l'empresa. Un cop finalitzada la suspensió, el reingrés a la feina ha de ser immediat i en el mateix lloc de treball anterior a la mateixa.

2. Limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats. Quan el treballador es vegi privat del permís o llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat amb el que disposa la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, passarà a una situació especial d'excedència, amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un any a comptar de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut aquest termini sense haver obtingut una nova autorització, cessarà la situació d'excedència esmentada, extingint a tots els efectes i sense indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

El temps d'excedència no computarà a efectes de temps de serveis ni antiguitat a l'empresa. El treballador contractat com a conductor queda obligat a facilitar a l'empresa còpia degudament confrontada del seu permís de conduir en vigor ja notificar en el termini màxim de 48 hores els canvis que es produeixin en el seu permís o llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. El incompliment d'aquestes obligacions podrà ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i sancionat de conformitat al règim disciplinari laboral aplicable.

3. Multes o sancions per infraccions en matèria de circulació.

Les multes o sancions que s'imposin per infraccions comeses amb ocasió de l'exercici de l'activitat de l'empresa, en matèria de trànsit, seran satisfetes per aquesta o pel treballador, segons la imputabilitat i responsabilitat de les mateixes.

Article 26. Readaptació professional

Els conductors que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que els habilita per a la prestació de les seves funcions professionals o les proves mèdiques a què es refereix l'article anterior, i com a conseqüència d'aquesta circumstància es vegin en la situació de pèrdua de la feina, podran optar per aquesta extinció contractual, en els termes legalment previstos, o ocupar un altre lloc de treball en l'empresa, sempre que hi hagi tal plaça i s'adapti a les condicions del treballador i reuneixi aquest les aptituds professionals adequades per a aquest nou treball. En aquest últim cas, les condicions econòmiques i professionals seran les de la nova categoria professional assignada.

Article 27. Vigilància de la salut

1. Els signants consideren essencial protegir la seguretat i la salut dels treballadors davant els riscos derivats del compliment de la feina, per a això acorden negociar l'establiment de polítiques de prevenció de riscos laborals eficaços i que siguin fruit del necessari consens entre les parts.

2. En conseqüència, i a la llum del que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el Reglament dels Serveis de Prevenció aprovat pel Reial decret 39/1997, de 17 de gener, i altres disposicions que els complementen, així com les que poguessin promulgar-se en substitució d'aquestes normes, consideren prioritari promoure la millora de les condicions de treball i continuar



esforçant-se a la millora permanent dels nivells de formació i informació del personal laboral com a tals accions poguessin contribuir a l'elevació del nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

Article 28. Protecció a la maternitat

Si després de l'avaluació dels riscos, els resultats revelen risc per a la salut i seguretat o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores embarassades o de part recent, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures han d'incloure, si cal, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Si no és possible aquesta adaptació o si, malgrat aquesta adaptació, les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de la Seguretat Social o de les Mútues, amb l'informe mèdic del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb el delegat de personal la relació dels llocs exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris de la mobilitat funcional. En el supòsit, que després d'aplicar aquestes regles, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup professional o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

CAPÍTOL VII - DRETS SINDICALS I SOCIALS

Article 29. Drets Sindicals i Socials

En aquelles empreses de menys de 6 treballadors, aquests podran escollir d'acord amb les normes legals, que en cada moment regeixin en aquesta matèria, a un representant amb les funcions i garanties pròpies del seu càrrec, excepte la de llicència d'hores. En aquest sentit, l'empresari es compromet a facilitar en tot moment el desenvolupament d'aquesta funció representativa pel temps estrictament necessari.

CAPÍTOL VIII - RÈGIM SANCIONADOR

Article 30. Faltes del personal

S'entenen per faltes, les accions o omissions dels treballadors que suposin un incompliment dels seus deures laborals.

Article 31. Graduació de les faltes

Els treballadors que incorrin en alguna de les faltes que es contemplen en els articles següents podran ser sancionats per la direcció de l'empresa, que haurà de, segons la seva importància, transcendència o malícia, graduar en lleus, greus o molt greus.

Article 32. Faltes lleus

1. Haver incorregut en quatre faltes de puntualitat en el lloc de treball dins del període d'un mes, sempre que el retard hagués estat en les quatre ocasions superior a cinc minuts i inferior a quinze.
2. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada o el servei durant breu temps durant la jornada laboral. No obstant això, si es causés com a conseqüència de l'abandonament perjudici de consideració a l'empresa, companys de treball, clients o personal d'aquest últim, o és causa d'accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu.

No notificar, amb caràcter previ a produir-se, l'absència al treball i no justificar, dins de les vint hores següents, llevat que es provi la impossibilitat de poder haver-ho fet, la raó que va motivar l'absència.

4. Descuits i distraccions en la realització del treball o en la cura, manteniment i conservació dels vehicles, estris, eines, així com instal·lacions pròpies de l'empresa. Quan el incompliment de l'anterior origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta es pot considerar greu o molt greu.

5. Inobservança de les ordres rebudes per a la realització del servei, així com la desobediència a les instruccions rebudes dels superiors.

6. Les faltes de respecte i consideració als subordinats, companys, superiors, personal, així com la discussió amb els superiors dins de la jornada de treball laboral o fer servir paraules malsonants i indecoroses amb els mateixos.

7. Falta de netedat personal o dels uniformes, equips, etc.



8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i altres circumstàncies que eventualment puguin afectar a la seva activitat laboral.
9. No atendre al client amb la correcció i diligència degudes.
10. Excedir-se en les atribucions o entremetre en els serveis prestats per un altre treballador, quan el cas no constitueixi falta greu.

Article 33. faltes Greus

1. La comissió de dues faltes lleus dins d'un mateix trimestre, encara que ambdues siguin de diferent naturalesa, sempre que, en ambdós casos, hagués hagut comunicació escrita de la corresponent sanció.
2. La comissió de més de quatre faltes de puntualitat superiors als cinc minuts en l'assistència al lloc de treball dins d'un període d'un mes.
3. La falta d'assistència al lloc de treball d'un dia, sense causa justificada, dins del període d'un mes. Serà molt greu si com a conseqüència de l'absència es causa greu perjudici a l'empresa o al client.
4. La desobediència greu als superiors en matèria de treball, així com la rèplica descortès a companys, superiors o al client. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa o per al client, companys de treball o client es qualificarà com a molt greu.
5. La suplantació de la personalitat d'un company en fitxar o signar, actuació que comportarà la imposició de la sanció a tots dos implicats en la conducta infractora.
6. La voluntària disminució del rendiment en l'activitat habitual i la negligència i desídia que afecti la bona marxa del servei.
7. La simulació de malaltia o accident, així com no lliurar el comunicat de baixa oficial dins de les quaranta-vuit hores següents a l'emissió del mateix, tret que es provi la impossibilitat efectiva de haver-ho pogut fer.
8. L'ocupació de temps, uniformes, materials, útils o màquines en activitats alienes a la prestació del servei o la utilització dels mateixos en benefici propi.
9. El fer desaparèixer uniformes, material divers, segells o documentació tant de l'empresa com dels clients de la mateixa.
10. Causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.
11. Portar els registres, documentació, quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i/o escrits que reglamentàriament hagin de mantenir-se en el desenvolupament del servei, sense les formalitats degudes i / o cometent faltes en la seva gestió i manteniment que, per la seva gravetat o transcendència, mereixin especial correcció. En cas que aquestes faltes tingueren especial rellevància, tindran la consideració de molt greu.

Article 34. Faltes molt greus

1. La reincidència en comissió de dues faltes greus dins d'un període de sis mesos, encara que les comeses fossin de diferent naturalesa, sempre que, en ambdós casos, hagués intervingut la imposició de sanció per la comissió de les mateixes.
2. La comissió de més de quatre faltes de puntualitat en l'assistència al lloc de treball superiors a quinze minuts cadascuna d'elles dins del període d'un mes.
3. La comissió de més de dotze faltes injustificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos dins un mateix any, encara que totes elles hagin estat sancionades de forma independent.
4. La comissió de tres o més faltes injustificades d'assistència al lloc de treball dins d'un període d'un mes, així com la de sis dins d'un període de quatre mesos o la de més de dotze dins d'un període d'un any, encara que totes elles hagin estat sancionades independentment.
5. La falsedat, deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa, al client o tercers relacionats amb el servei durant l'acompliment de les tasques o fora de la jornada laboral.
6. El fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en vehicles, instal·lacions, estris, documents, etc., Tant de l'empresa com de clients de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.
7. La realització de treballs per compte propi o per compte aliè, estant en situació d'incapacitat laboral transitòria, així com realitzar



manipulacions o falsedats per prolongar aquella situació.

8. La continuada i habitual falta de netedat de tal índole que produeixi queixes justificades superiors, companys de treball, del client o de tercers.

9. L'embriaguesa o ús de drogues durant el servei o fora d'aquest, vestint l'uniforme de l'empresa.

10. La violació del secret de la correspondència o de documents de l'empresa o de les persones o entitats en els locals i instal·lacions es realitzi la prestació dels serveis i/o no guardar la deguda discreció o el natural sigil dels assumptes i servicis en què, per l'abast de la seva comesa haguessin d'estar informats.

11. Els maltractaments de paraula o d'obra, la falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, companys, personal al seu càrrec o familiars dels mateixos, així com a les persones en els locals o instal·lacions realitzés la seva activitat, a els familiars i als empleats d'aquestes, si n'hi ha.

12. La participació, directa o indirecta, en la comissió d'un delictes, qualificat com a tal en les lleis penals.

13. L'abandonament del servei en llocs de treball d'especial responsabilitat, un cop ocupat el servei, així com la inhibició o passivitat en la prestació del mateix.

14. La disminució voluntària i continuada del rendiment laboral.

15. Originar baralles i batusses amb companys de treball o amb les persones o els empleats de les entitats o persones per a les quals prestin els serveis, així com amb tercers.

16. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa, dins de la jornada laboral.

17. L'abús d'autoritat.

18. La competència il·lícita per dedicar-se, dins o fora de la jornada laboral, a desenvolupar, per compte propi o aliè, idèntica activitat que l'empresa o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguin en oberta pugna amb el servei.

19. Dedicar-se a jocs i distraccions greus durant el compliment de la jornada laboral.

20. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis de tercers, qualsevol que sigui la forma en què s'hagin sol·licitat.

21. La comissió d'imprudència en la prestació del servei que pogués comportar risc d'accident per a si mateix, per a companys, personal corresponent a les persones o entitats per a les quals es presten els serveis o els seus clients, així com per al públic en general o perill d'avaries.

22. L'assetjament sexual o la manca de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de les persones i/o les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, exercides sobre qualsevol treballador o treballadora de l'empresa, personal corresponent a les persones o entitats per a les quals es presten els serveis o els seus clients, així com per al públic en general.

Article 35. Sancions

1. Per falta lleu:

- a) Amonestació verbal o, si escau,
- b) Amonestació escrita.

2. Per falta greu:

- a) Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.
- b) Inhabilitació per a l'ascens durant un any.

3. Per falta molt greu:

- a) Suspensió de sou i feina de setze dies a dos mesos.
- b) Inhabilitació per a l'ascens durant tres anys.
- c) Acomiadament.



**DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.**

Ambdues parts representants convenen que les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible i les parts queden mútuament obligades al compliment de la totalitat del mateix.

En conseqüència, si la jurisdicció competent anul·lés algun extrem d'aquest Conveni, aquest ha de ser negociat novament per la comissió negociadora per restablir l'equilibri d'interessos assolit en el moment de la signatura.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. POLÍTICA D'IGUALTAT

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores, mostren el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes sense discriminació directa o indirecta per raó de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, religió, afiliació o no a un sindicat, etc., així com impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats com a principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, en tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat de l'empresa, des de la selecció a la promoció passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació.

TERCERA. COMISSIÓ PARITÀRIA

La comissió paritària estarà subscripta per les parts signants del present Conveni.

La comissió paritària es reunirà a instàncies de qualsevol de les parts en el termini màxim de 10 dies des de la sol·licitud, havent de precisar en la convocatòria l'ordre del dia que es pretén tractar.

En cas que la comissió paritària no aconseguís un acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la qüestió sol·licitada al procediment de mediació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA. RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

Les parts signants del present Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió paritària prevista en aquest conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament del Tribunal.
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el Reglament de funcionament del mateix, sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa l'esmentat Reglament.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL FINAL

En tot el que preveu el present Conveni, s'estarà al que disposa Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i altres lleis aplicables.

I perquè consti on convingui, les parts anteriorment esmentades en l'article primer, subscriuen el present Conveni Col·lectiu de l'empresa Marason Bus, SL mitjançant cinc exemplars en els idiomes castellà i català, facultant a la Sra. Cristina Carles Nigra-Maccono, perquè realitzi els tràmits pertinents per al registre i part de l'autoritat laboral de la CAIB, eventual publicació al BOIB.

A Palma de Mallorca, a 3 de gener de 2014.





ANNEX 1: TAULA SALARIAL

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	HORA EXTRAORDINARIA
Grup 1. Directius	950,00 euros	7,49 euros
Grup 2: Administratius	750,00 euros	5,75 euros
Grup 3 Operatius	650,00 euros	4,98 euros

