

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

10710

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Marason Bus S.L. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100272012014)

Antecedents

1. El 18 d'agost de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Marason Bus S.L.
2. El 16 de setembre de 2022, Maria Carles Nicra Maccono, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Marason Bus S.L., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 7 de novembre de 2022)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball (BOIB 97/2019)





II CONVENI COL·LECTIU DE MARASON BUS, SL PREÀMBUL

En les circumstàncies econòmiques i de competitivitat actuals que defineixen i condicionen el món de l'empresa, cal replantejar-se que per a la seva supervivència cal compatibilitzar el desenvolupament personalitzat i econòmic de l'empresa.

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Parts Signants

D'una banda, l'empresa MARASON BUS, SL és el CIF de l'Empresa B-30788228. Representada i apodera per la Sra. M^a Cristina Carles Nigra-Maccono, Graduada Social en exercici.

I per altra banda els Delegats de Personal

- Sra. Catalina Murillo Sec d'Herrera
- D. Juan Cerezo Sánchez
- D. David Moncayo Salazar

Ambdues parts es reconeixen mútuament plena capacitat legal per negociar i acordar aquest conveni col·lectiu d'empresa.

Article 2. Àmbit d'aplicació territorial i funcional.

Totes les normes contingudes en el present Conveni Col·lectiu seran aplicables a tots els treballadors/ores per compte d'altri, que prestin serveis per a l'empresa Marason Bus, SL, dedicada al transport de viatgers amb conductor, als seus centres de treball de les Illes Balears.

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 a la data de la signatura del mateix, amb independència de la seva publicació al BOIB, sent la seva durada de dos anys.

Un cop finalitzat el període de vigència, el conveni s'entendrà prorrogat totalment d'any en 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.

Un cop denunciat el conveni, aquest mantindrà la vigència en tot el seu articulat per un període de 24 mesos, si en el transcurs dels mateixos no s'arriba a acords, el conveni es mantindrà vigent fins a l'aprovació d'un de nou.

Article 4. Compensació, absorció i garantia ad personam.

Les condicions regulades en aquest conveni són absorbibles íntegrament en còmput anual, amb les quals gaudien els treballadors/ores per millores concedides per l'empresa, com convenis d'aplicació o qualsevol altra causa.

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

CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 5. Organització del treball.

A causa de les circumstàncies actuals i en tractar-se d'una petita empresa.

1. L'organització del treball correspon, de forma exclusiva, a l'alta direcció de l'empresa, el desenvolupament de la qual durà a terme a través de l'exercici regular de les facultats de gestió econòmica i tècnica, de direcció i de control del treball, així com a través de les ordres que es cursin per a la realització de les activitats laborals. Podent introduir aspectes concrets dins del manual de qualitat.



2. L'organització del treball té com a objectiu assolir un nivell adequat de productivitat i rendibilitat, basada en la utilització òptima dels recursos humans i materials. És potestatiu de l'empresa l'adopció i la implantació de tots els 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 convenient, i, en general, la de totes les altres mesures addicionals que pugui adoptar per assolir un progrés tècnic i de gestió adequat, sempre que aquestes mesures no s'oposin al que estableixen les disposicions vigents en la matèria laboral.

3. Així mateix, l'empresa prèvia comunicació als Delegats de Personal podrà introduir aspectes concrets relacionats amb la prestació dels serveis dins del Canal de Qualitat.

Article 6. Mobilitat del personal.

En cas 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 pogués donar ocupació efectiva o assignació de tasques a un treballador/a o a un conjunt de treballadors/ores, l'alta direcció realitzarà els canvis o ajustaments de llocs de treball i reassignació de tasques que estimi convenientes a les necessitats de l'empresa, quedant el treballador/a obligat a realitzar totes les feines, tasques o activitats que li siguin assignats, amb l'única limitació de les previstes a la legislació laboral vigent.

Article 7. Sistema de classificació professional a l'àmbit de l'empresa i categories professionals.

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

2. S'entendrà per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, el 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 seva vigència, es classifiquen professionalment en els grups professionals següents:

GRUP I

Personal Directiu:

- Gerent
- Titulat/ada Grau Superior i Màster.
- Titulat/ada Grau Mitjà.
- Director/a General.
- Director/a Administratiu/va.
- Cap de Trànsit.
- Cap d'Equip de Taller.

GRUP II

Personal administratiu:

- Cap de Trànsit.
- Cap d'Administració
- Oficial 1a Administratiu/iva.
- Oficial 2.ª Administratiu/iva.
- Auxiliar Administratiu/iva.
- Auxiliar Administratiu/iva en Control de Qualitat.

GRUP III

Personal Operatiu:

- Oficial 1a Taller.
- Oficial 2a Taller.
- Conductor/a permís B de trànsit.
- Recepcionista.
- Peó/Mosso/a.





- Rentacots.
- Netejador/a.

Article 8. Períodes de Prova.

Tot el personal de nou ingrés a 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 el temps que, segons la pertinença als grups professionals corresponents, a continuació s'estableix:

- GRUP I Personal directiu: Sis mesos.
- GRUP II Personal administratiu: Tres mesos.
- GRUP III Personal operatiu: Dos mesos.

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

Article 9. Extinció de contractes.

1. El cessament dels treballadors/ores tindrà lloc per qualsevol de les causes previstes a l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació laboral.

2. El treballador/a que vulgui cessar voluntàriament en el servei de l'empresa està obligat a efectuar el preavis corresponent, que s'ha de dur a terme per escrit, i l'empresa està obligada a subscriure l'acusament del rebut. L'obligació de preavisar haurà de dur-se a terme, segons la pertinença als grups professionals corresponents, que a continuació s'estableix:

- GRUP I Personal directiu: Tres mesos.
- GRUP II Personal administratiu: Dos mesos.
- GRUP III Personal operatiu: Un mes.

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

4. Les liquidacions es posaran a disposició dels treballadors/ores 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/a no ha tornat a l'empresa els estris, les peces de treball, els documents, les claus o qualsevol altra pertinença que tenint en el seu poder fossin propietat d'aquella, condicionarà al lliurament d'aquestes l'abonament de la liquidació corresponent.

Article 10. Peces de Treball.

L'empresa facilitarà cada any gratuïtament als treballadors/ores, la roba de treball adequada per a l'exercici de les seves tasques respectives.

Es consideren uniformes i distintius les peces de roba i efectes d'ús personal que el treballador/a ha d'utilitzar de forma obligatòria per a la seva correcta presentació davant dels clients, a fi que aquests puguin reconèixer el càrrec, categoria i comès durant el servei, sent el següent per categories:

Conductors/es:

- 3 camises de màniga llarga
- 1 jaqueta
- 1 corbata
- 2 pantalons

Recepcionista:

- 1 jaqueta
- 2 camises
- 2 pantalons

CAPÍTOL III**JORNADA LABORAL, HORES EXTRAORDINÀRIES, DESCANSOS, 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, i podrà ser la jornada continuada o partida.
2. Donades les característiques especials 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-i-quatre hores del dia, de dilluns a diumenge.
3. Així mateix, si un treballador/a, per necessitats del servei, no pot fer la jornada mensual, l'ha de compensar en els tres mesos següents a aquell en què es va produir el defecte de compliment de jornada.
4. La jornada màxima serà de nou hores. Tot això sense perjudici que l'empresa Marason Bus SL i els treballadors/ores acordin un altre sistema de descans, i sempre s'han de notificar els acords, si escau, de la Comissió paritària del Conveni.
5. En iniciar i acabar la jornada, el treballador/a haurà de trobar-se a la central o trobar-se realitzant un servei prèviament assignat o fix.
6. Donades les característiques especials de l'activitat, s'entendrà de caràcter ininterromput el funcionament dels centres de treball.
7. Els treballadors/ores que desenvolupin la seva jornada laboral la nit del 24 al 25 de desembre, així com la nit del 31 de desembre a l'1 de gener, tindran dret a percebre una compensació econòmica de 120,00 euros.
8. La distribució i assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents, es faran públics al personal afectat i per a coneixement del mateix, tan aviat com siguin coneguts per l'empresa i dins de la bona fe i els usos, horaris i costums tradicionals de Marason Bus SL.
9. La distribució del treball nocturn s'aplicarà amb la màxima equitat i rotació de manera que un mateix treballador/a no estigui treballant de nit més de dues setmanes consecutives en còmput mensual, tret 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 tenen retribució específica, ni cap increment, ja que el salari s'ha establert atenent que el treball es pugui desenvolupar en el període horari nocturn indicat.

10. El conductor/a que hagi iniciat un servei normal i per causes especials aquest es prolongui, no pot abandonar aquest servei fins que l'hagi acabat, llevat de causes imprevistes que han de ser convenientment justificades.
11. El descans setmanal serà de dos dies i es podrà computar quinzenalment. Tot això sense perjudici que l'empresa Marason Bus SL acordi amb els treballadors/ores altres sistemes de descans. El descans setmanal pot ser rotatiu o fix.

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, i per això declaren la voluntat d'abordar aquelles mesures de flexibilitat interna, davant de la flexibilitat externa.

Per tal de poder fer front a 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 25% de la jornada laboral anual contractada per cada treballador/a.

En el supòsit de fer ús d'aquesta disponibilitat, es comunicarà al treballador/a afectat almenys amb cinc dies d'antelació a l'aplicació de la mesura.

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

Article 13. Hores Extraordinàries i Hores de presència

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes aquelles que excedeixin la jornada ordinària establerta a l'article 11.1 del present Conveni Col·lectiu.
2. El valor assignat a les hores extraordinàries és unificat tant per a les hores extres laborals, com per a les festives, siguin 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 lliure elecció, procedir a compensar les hores extraordinàries realitzades, per temps equivalents de descans retribuït.

4. Si bé la realització d'hores extraordinàries és de lliure acceptació per part del treballador/a, quan s'iniciï un servei s'haurà de prosseguir fins a la conclusió o l'arribada del relleu. Per això, el període de temps que excedeixi el compliment de la jornada ordinària de treball s'abonarà al treballador/a com a hores extraordinàries de treball.

1. Tindran la consideració d'hores de presència aquelles en què el treballador/a es trobe a disposició de l'empresa sense prestar feina efectiva, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei o avaries.

2. Els temps de presència no poden excedir en cap cas 20 hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes, respectant els períodes de descans entre jornades o setmanal propis de l'activitat. No computaran als efectes de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, ni per al límit màxim de les hores extraordinàries.

S'estableix un valor unitari per a les hores extres i les hores de presència, des de la data de la signatura del present conveni fins a 31 de desembre de 2022 de 7,67 euros.

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/ores que no hi portin un any, cas en què es calcularan proporcionalment al temps treballat.

Dels trenta dies, quinze dies, o la part proporcional, seran elegits pel treballador, excloent-se els mesos d'alta producció (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'empresa i els representants legals dels treballadors/ores 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 hi ha desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que per al gaudi correspongui i la seva decisió és irrecorrible. El procediment serà sumari i preferent.

Article 15. Excedències

1. L'excedència pot 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 a la feina. El reintegrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament al càrrec públic.

2. El treballador/a amb almenys una antiguitat a 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 més gran de cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

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

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/ores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat, el període de durada del qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Això no obstant, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, es gaudisca.

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

Això no obstant, quan el treballador/a 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 pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors/ores que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.

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

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

Article 16. Llicències.

1. El treballador/a, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b. Dos dies per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, 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, en els termes establerts a l'art. 37 d'ET
- 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/a, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors/ores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden 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 voluntat seva, podrà substituir-lo 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 aquesta negociació col·lectiva o en l'acord que arribi amb l'empresa respectant, si és el cas, el que estableix l'ET. La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit. Quan tots dos progenitors, adoptants,

3. En els casos de naixements de fills/es prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari. Per gaudir aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 6 d'aquest article.

4. Qui per raons de guarda legal tingui a cura directa algun menor de dotze anys, fills o filles amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda, o familiars directes fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat d'aquella, amb la consegüent disminució proporcional del salari.

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

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors/ores, homes o dones. Això no obstant, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondran al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària.

6. Els treballadors/ores 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'utilitzen a l'empresa.

CAPÍTOL IV

CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ I FORMACIÓ

Marason Bus SL respectarà les mesures generals, entre d'altres, contingudes al present article amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, així com aquelles incloses al pla d'igualtat. Aquestes mesures aniran destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc., entre altres, podran consistir en:

- Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretén assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés a l'empresa mitjançant la redacció i la difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- Establir programes específics per a la selecció i promoció de dones i homes en llocs en què estan subrepresentats.
- Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació a Marason Bus SL tant interna com externa, amb la finalitat de garantir el desenvolupament del nivell formatiu i l'adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- Aconseguir en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, un ús millor d'aquests, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts, excedències legals existents.
- Establir accions contra els possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 17. Contractació.

Les parts poden subscriure tots els models de contractació vigents, així com tots els que en un futur puguin ser aprovats.

El contracte de relleu se celebrarà d'acord amb la normativa vigent, per substituir la jornada de treball deixada vacant per la persona que accedeix a la jubilació.

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, setmana, mes o any, inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet comparable.

A efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entendrà per treballador/a a temps complet comparable a un treballador/a a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi una feina idèntica o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador/a comparable a temps complet, es considera la jornada a temps complet prevista al conveni.

El contracte a temps parcial es pot concertar per temps indefinit, fix discontinu i qualsevol modalitat contractual en la data en què aquesta es produeixi.

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

- El contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. Al 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 a la feina a temps parcial es pot fer de manera continuada o partida.
- Els treballadors/ores a temps parcial podran realitzar hores extraordinàries. El nombre d'hores extraordinàries que es podran realitzar serà el legalment previst en proporció a la jornada pactada.
- Els treballadors/ores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors/ores a temps complet. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts a les disposicions legals i reglamentàries i als 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 sempre tindrà caràcter voluntari per al treballador/a i no es podrà imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball. El treballador/a no podrà ser acomiadat ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió.

FIXOS DISCONTINUS. El contracte per temps indefinit de fix discontinu es concertarà per realitzar feines que tinguin el caràcter discontinu 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/ores que realitzin aquesta activitat han 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 haurà de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat.

El contracte fix discontinu es pot fer a temps parcial.



Forma i mode de crida:

L'empresa, dins del mes previsible d'inici de la campanya fixada al contracte, haurà de preavisar o trucar als treballadors que necessiti amb una antelació mínima de 15 dies naturals. Un cop iniciada la prestació de serveis i conforme l'empresa, en funció de les seves necessitats productives, requereixi més treballadors/ores, aquests hauran de ser anomenats amb una antelació mínima de 3 dies naturals. A aquests efectes, els treballadors/ores designaran un domicili, un número de telèfon mòbil i una adreça de correu electrònic, al qual l'empresa es dirigirà per a la crida a la feina, i serà vàlid qualsevol dels mitjans, incloses les aplicacions existents en cada moment.

Si un treballador/a fos cridat per prestar els seus serveis i no acudís a treballar, ni justificués degudament aquesta absència amb antelació a la data d'incorporació a la feina, causarà baixa automàticament al cens de l'empresa, extingint-se el seu contracte de treball. L'ordre de crida dels treballadors/ores contractats sota aquesta modalitat, es realitzarà de conformitat amb les necessitats productives de l'empresa en funció de l'antiguitat en la contractació, grup professional i atenent en tot cas a l'especialització, produint-se el cessament a la campanya en sentit invers, a mesura que descendeixi l'activitat productiva.

Article 18. Llibre d'incidències i avaries.

L'empresa disposarà d'un llibre d'incidències i avaries numerat, en què el conductor/a haurà de reflectir les anomalies, trencaments o qualsevol incidència relacionada amb el vehicle, que notificarà a l'empresa al final del servei, degudament emplenat i signat. L'empresa acusarà rebut de la notificació del comunicat corresponent. Aquest llibre haurà de romandre al vehicle, juntament amb la documentació del mateix, i per a ús únic i exclusiu de conductors/es i empresa.

CAPÍTOL V RETRIBUCIONS

Article 19. Salari Base.

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

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

A la publicació i entrada en vigor del conveni sectorial de VTC, serà d'aplicació per l'empresa Marason Bus SL, exclusivament les retribucions establertes en aquest Conveni, podent ser absorbides les que gaudissin els treballadors/ores per millores concedides per l'empresa.

En cas que s'incrementés l'SMI, abans de la publicació del conveni de VTC de Balears, aquest increment s'aplicarà des del mateix mes en salari base.

Article 20. Antiguitat.

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

Article 21. Gratificacions extraordinàries.

S'han d'abonar dues pagues extres en quantia de salari base el 15 de juliol i el 20 de desembre, i es poden prorratejar mes a mes.

Article 22. Dietes.

Durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre s'abonarà, si cal, sempre que hi hagi un servei entre les 13h. i les 15h. o entre les 21h. i 23h., una sola dieta diària de 9 euros.

Article 23. Bestretes.

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

CAPÍTOL VI

RÈGIM ASSISTENCIAL I SALUT LABORAL

Article 24. 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/a segons la base de cotització corresponent, tant en situacions de malaltia comuna, accident no laboral, malaltia professional i accident de feina.

Article 25. Segur d'Accidents.

Marason Bus SL haurà de tenir concertada una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors/es, a partir del quinze dia de la seva incorporació, la percepció d'una indemnització de disset mil cinc-cents euros (17.500 euros), per ells mateixos o pels seus beneficiaris, en els supòsits d'invalidesa permanent en els graus d'absoluta o total per a la seva professió, que a aquests efectes quedin equiparats, o defunció, quan aquestes contingències derivin d'accident, i en les condicions establertes a les pòlisses d'assegurança. En cas que l'empresa incompleixi aquesta obligació de concertar la pòlissa, resultarà directament obligada al pagament de la indemnització esmentada.

Article 26. Suspensió temporal i limitació de la vigència del permís o la 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 d'un accident o d'una infracció circulatòria se'l privara o suspengués al treballador/a del permís de conduir, i aquesta privació o suspensió no tingués la causa d'estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, o es cometés la conducció amb temeritat manifesta posant en concret perill la vida o la integritat de les persones, ometés l'auxili en cas d'urgent necessitat, participés en competències o carreres entre vehicles no autoritzades o altres causes anàlogues, l'empresa haurà de destinar-lo 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, i aquesta està obligada mentrestant a respectar-li els ingressos salarials íntegres.

b. Si el treballador/a, en les mateixes circumstàncies referides al paràgraf anterior, fos privat temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial, per temps superior a un mes, i la necessitat de conduir fos consubstancial amb la prestació de treball, i aquesta privació no té origen en les causes esmentades a la lletra a) anterior, el contracte es considera suspès pel temps que duri la privació del dret esmentat, 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 la feina, i no computa 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 al mateix lloc de treball anterior a la feina.

2. Limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats.

Quan el treballador/a es vegi privat del permís o llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat al 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-se a tots els efectes i sense cap indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

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

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

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

Procediment de control de consum de substàncies prohibides: Estupefaents, psicotròpics, estimulants o altres substàncies anàlogues

Marason Bus SL és una empresa dedicada al transport de persones. Atesa l'especialitat de l'activitat desenvolupada, la vigilància de la salut dels seus treballadors/es i per tant de la seva capacitat i aptitud psicofísica adequada, especialment en el personal de moviment, són garant no només de la protecció genèricament deguda a cada treballador/a sinó garantia de la seguretat de terceres persones, exposades a un risc

imminent davant de la concurrència de circumstàncies de salut que puguin determinar un minvament de la capacitat per a la conducció dels treballadors/es destinats a aquestes funcions.

Evidentment el consum d'alcohol o substàncies estupefaents té en aquest sentit una repercussió clara en la conducció, sobretot si tenim en compte l'especialitat del sector. El mateix passa amb el consum de medicaments com ara tranquil·litzants, sedants, o qualsevol altre, fins i tot prescrit per un facultatiu, però que pugui influir negativament en la capacitat de la conducció.

Ens trobem doncs davant la concurrència de circumstàncies suficients per l'activitat especial, per plantejar l'obligatorietat del reconeixement mèdic d'empresa regulat a l'article 22 LPRL, en concórrer els pressupostos legals que determinen aquest caràcter.

En aquesta línia i amb base quan antecedeix es fa necessari incloure entre les proves mèdiques realitzades, les necessàries per detectar el consum tant d'alcohol com de substàncies estupefaents o medicaments que influeixin negativament en la conducció i tinguin una repercussió manifesta a la feina.

Convé no oblidar que l'article 14 del Reial Decret Legislatiu 6/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Trànsit, Circulació de Vehicles de Motor i Seguretat Viària estableix de manera contundent que:

“1. No pot circular per les vies objecte d'aquesta Llei el conductor/a de qualsevol vehicle d'alcohol superiors a les que es determini per reglament. A capun cas el conductor/a menor d'edat podrà circular per les vies amb una taxa d'alcohol en sang superior a 0 grams per litre o d'alcohol en aire espirat superior a 0 mil·ligrams per litre.

Tampoc no ho pot fer el conductor/a de qualsevol vehicle amb presència de drogues a l'organisme, de les quals s'exclouen aquelles substàncies que s'utilitzin sota prescripció facultativa i amb una finalitat terapèutica, sempre que s'estigui en condicions d'utilitzar el vehicle conforme a la obligació de diligència, precaució i no distracció establerta a l'article 10.

2. El conductor/a d'un vehicle està obligat a sotmetre's a les proves per a la detecció d'alcohol o de la presència de drogues a l'organisme, que els han de practicar els agents de l'autoritat encarregats de la vigilància del trànsit en l'exercici de les funcions que tenen encomanades. Igualment queden obligats els altres usuaris de la via quan estiguin implicats en un accident de trànsit o hagin comès una infracció d'acord amb el que tipifica aquesta Llei.»

Aquesta conducta és qualificada en el mateix text, com a falta molt greu.”

Article 27. Estupefaents, psicotroics, estimulants o altres substàncies anàlogues.

1. No poden circular per les vies objecte de la legislació sobre trànsit, circulació de vehicles de motor i seguretat viària els conductors/es de vehicles que hagin ingerit o incorporat al seu organisme psicotròpics, estimulants o altres substàncies anàlogues, entre les quals s'inclouran, en qualsevol cas, els medicaments o altres substàncies sota l'efecte de les quals s'alteri l'estat físic o mental apropiat per circular sense perill.

Les infraccions a les normes d'aquest article tenen la consideració de molt greus.»

No hem d'oblidar tampoc que el Codi Penal tipifica com a delictes la conducció d'un vehicle de motor o ciclomotor sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicòtropes o de begudes alcohòliques.

No obstant això, cal precisar que la legislació estudia taxes punibles concretes en el cas de l'alcoholèmia, però respecte a les substàncies estupefaents no es concreten índexs de referència, bastant el simple «positiu» per incórrer en la conducta inhabilitant.

Des de Marason Bus SL, es fa per tant cal regularitzar la seva situació, acatant el contingut de la norma, establint el caràcter obligatori dels reconeixements mèdics per al personal de moviment en salvaguarda de la integritat física tant dels mateixos treballadors/es com de tercers, trobant-nos per tant davant del supòsit previst en aquest sentit per l'article 22 de la LPRL.

Aquests reconeixements hauran d'incloure entre les proves que cal fer la detecció de consum d'estupefaents, medicaments que influeixin negativament en la capacitat de conducció i alcohol.

La pràctica dels reconeixements en la forma descrita requereix l'establiment d'uns criteris d'actuació que responguin i conciliïn el deure de salvaguarda de la salut per part de l'ocupadora, una protecció adequada als treballadors/es garantint el seu dret a la informació en allò relatiu a les proves mèdiques que es facin, així com la protecció de la integritat de tercers.

Per tot això les parts acorden:

1r Declarar el caràcter obligatori dels reconeixements mèdics d'empresa previstos a l'article 22 de la vigent LPRL per als treballadors/ores que realitzin tasques de conducció, fins i tot ocasionalment i aleatòriament.



2n Aquests reconeixements mèdics inclouren les proves precises per a la detecció del consum a la feina, o el consum amb repercussions a la feina, tant d'alcohol com de substàncies estupefaents, sent degudament informats els treballadors/es de les proves específiques a realitzar. Aquestes proves es faran com a part del reconeixement mèdic anual. En aquest sentit el Servei de Prevenció articularà el protocol específic de valoració i seguiment si és el cas de cada supòsit.

3r Excepcionalment de detectar-se indicis clars durant la jornada laboral de qualsevol alteració en la salut amb greu repercussió a la feina, o tenir coneixement del consum de qualsevol de les substàncies descrites amb repercussió manifesta a la feina, Marason Bus SL, remetrà immediatament al treballador/a afectat al Servei Mèdic de Prevenció, encara que aquest hagués realitzat ja el seu reconeixement anual, a fi de constatar l'aptitud del treballador/a, entenent que el sotmetiment a tal reconeixement mèdic revestirà caràcter obligatori, i s'adoptaran davant la negativa del treballador/a les mesures disciplinàries pertinents per desobediència greu i/o transgressió de la bona fe contractual.

4t En el marc global de la política de prevenció i vigilància de la salut d'aquesta empresa, es desenvoluparan accions informatives dirigides a la totalitat de la plantilla sobre les repercussions del consum tant d'alcohol com de substàncies estupefaents en l'àmbit laboral.

5è El conseller/a de seguretat podrà decidir quan realitzar controls aleatoris d'alcohol i substàncies estupefaents al personal de conducció en qualsevol moment de la seva jornada laboral sense ser necessari previ avís ni convocatòria. Si es detecta consum en alguna persona, serà apartada immediatament de les tasques de conducció, podent acudir, si així ho sol·licita, al servei de prevenció per sol·licitar una prova de contrast.

Igualment des de la Representació dels Treballadors/es, s'oferirà als treballadors/ores la possibilitat de traslladar, amb totes les garanties de confidencialitat, possibles situacions personals en relació amb el consum de qualsevol de les substàncies més amunt referides, analitzant-se des de l'esmentat òrgan cada supòsit individual, amb valoració de les possibles opcions d'ajuda que puguin ser facilitades en funció de cada supòsit, orientant al treballador/a cap a les mesures precises si escau.

Article 28. Vigilància de la salut.

1. Els signants consideren essencial protegir la seguretat i la salut dels treballadors/es enfront dels riscos derivats del compliment del treball, 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.

Ambdues parts es comprometen i obliguen a difondre al si de l'Empresa la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, i a vetllar pel seu compliment més estricte.

Alcohol i Drogues: Atesa l'especial perillositat que pot suposar en el desenvolupament del treball el consum de drogues o d'alcohol per les conseqüències que pot ocasionar per a tercers, els treballadors/es i l'empresa es comprometen a col·laborar a detectar aquests casos, obligant-se a posar en coneixement de la Direcció de l'empresa i de la representació legal del personal, qualsevol situació que pugui fer sospitar aquest consum per qualsevol de les persones que prestin serveis per a l'empresa.

Article 29. Protecció a la maternitat.

Si després de l'avaluació dels riscos, els resultats revelessin 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, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures inclouran, si cal, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Si no és possible aquesta adaptació o sí, 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'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, amb la consulta prèvia amb els delegats/ades 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 els criteris de la mobilitat funcional. En el supòsit, que després d'aplicar les regles esmentades, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà 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 30. Drets Sindicals i Socials.

Representació legal del personal: Pel que fa als drets de representació col·lectiva i de reunió de les persones treballadores a l'empresa, cal atener-se al que disposa el vigent Estatut dels Treballadors.

Les hores que els/les representants dels/de les treballadors/es dediquin a les negociacions del conveni i paritàries no estaran incloses en el crèdit horari assignat legalment, sense que en conseqüència es puguin veure minvades les hores bàsiques reconegudes a l'Estatut dels Treballadors a les que en tot cas es veuran sumades.

CAPÍTOL VIII RÈGIM SANCIONADOR

Article 31. Faltes del personal.

Sentenen per faltes, les accions o omissions dels treballadors/ores que suposin un incompliment dels seus deures laborals.

Article 32. Graduació de les faltes.

Els/les treballadors/ores que incórreguen en alguna de les faltes que es contemplen en els articles següents podran ser sancionats per la direcció de l'empresa, que haurà, atenent a la seua importància, transcendència o malícia, graduar-les en lleus, greus o molt greus.

Article 33. Faltes lleus.

1. Haver incorregut en quatre faltes de puntualitat al lloc de treball dins del període d'un mes, sempre que el retard hagi 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 un breu temps durant la jornada laboral. Això no obstant, si es causa com a conseqüència de l'abandonament perjudici de consideració a l'empresa, companys/es de treball, clients/es o personal d'aquest últim, o fos causa d'accident, la falta pot revestir la consideració de greu o molt greu.
3. No notificar, amb caràcter previ a produir-se, l'absència a la feina i no justificar, dins de les vint-i-quatre hores següents, llevat que es provi la impossibilitat de poder-ho fer, 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 de la pròpia Empresa. Quan l'incompliment de l'anterior origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta es pot reputar de 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/des, companys/es, superiors, personal, així com la discussió amb els superiors dins de la jornada de treball laboral o utilitzar paraules malsonants i indecoroses amb aquests.
7. Manca de neteja i neteja personal o dels uniformes, equips, etcètera.
8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i la resta de circumstàncies que eventualment puguin afectar la seva activitat laboral.
9. No atendre el client amb la correcció i diligència degudes.
10. Excedir-se en les atribucions o ficar-se en els serveis prestats per un altre treballador/a, quan el cas no constitueixi falta greu.
11. Tots els cotxes, una vegada finalitzat el servei, hauran de quedar nets i amb el dipòsit ple, per tal que el conductor següent el trobi en òptimes condicions i no en retardi el servei. Si no és així, s'incorrerà a faltar lleu.
12. Obligtorietat d'emplenar i presentar diàriament els fulls de ruta.

**Article 34. Faltes Greus.**

1. La comissió de dues faltes lleus dins d'un mateix trimestre, encara que totes dues siguin de diferent naturalesa, sempre que, en ambdós casos, hagi intervingut comunicació escrita de les faltes corresponents.
2. La comissió de més de quatre faltes de puntualitat superiors als cinc minuts en l'assistència al lloc de treball dins un període d'un mes.
3. La manca d'assistència al lloc de treball d'un dia, sense causa justificada, dins el 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/es, superiors o al client. Si impliqués trencament manifest a la disciplina o se'n derivés perjudici notori per a l'empresa o per al client o companys/es de treball es qualificarà com a molt greu.
5. La suplantació de la personalitat d'un company/a 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 la 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, llevat que es provi la impossibilitat efectiva d'haver-ho pogut fer.
8. L'ús de temps, uniformes, materials, estris o màquines en activitats alienes a la prestació del servei o la utilització dels mateixos en benefici propi.
9. Fer desaparèixer uniformes, material divers, segells o documentació tant de l'empresa com dels seus clients.
10. Causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.
11. Portar els registres, la documentació, els quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i/o escrits que reglamentàriament s'hagin de mantenir en el desenvolupament del servei, sense les formalitats degudes i/o cometent faltes en el seu suport i manteniment que, per la seva gravetat o transcendència, mereixin especial correcció. En cas que aquestes faltes tinguin una rellevància especial, tenen la consideració de molt greus.
12. La negació de sotmetre's al control aleatori d'alcohol, drogues i substàncies prohibides.
13. Quan durant quatre dies en el període d'un mes no es lliurin els fulls de ruta degudament emplenats, tindrà consideració de falta greu.

Article 35. 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 naturalesa diferent, sempre que, en ambdós casos, hagi intervingut la comunicació de la comissió d'aquestes.
2. La comissió de més de quatre faltes de puntualitat en l'assistència al lloc de treball superiors a quinze minuts cadascuna dins el període d'un mes i prestació en el servei, llevat de causes alienes a la voluntat.
3. La comissió de més de dotze faltes injustificades de puntualitat comeses dins un període de sis mesos dins un mateix any, encara que totes hagin estat sancionades de forma independent.
4. La comissió de tres o més faltes injustificades d'assistència al lloc de treball dins un període d'un mes, així com la de sis dins un període de quatre mesos o la de més de dotze dins un període d'un any, encara que totes elles haguessin estat sancionades independentment.
5. La falsedat, deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/es de treball com a l'empresa, al client o a tercers relacionats amb el servei durant l'exercici de les tasques o fora de la jornada laboral.
6. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en vehicles, instal·lacions, estris, documents, etc., tant de l'empresa com de clients d'aquesta, 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 manca de neteja i neteja de tal índole que produeixin queixes justificades de superiors, companys de treball, o



clients.

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

10. Els maltractaments de paraula o d'obra, la falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, companys/es, personal al seu càrrec o familiars dels mateixos, així com a les persones als locals o instal·lacions dels quals realitzi la seva activitat, als familiars i als empleats/des d'aquestes, si n'hi hagués.

11. La participació, directa o indirecta, a la comissió d'un delicte, qualificat com a tal a les lleis penals.

12. L'abandonament del servei en llocs de treball de responsabilitat especial, una vegada ocupat el servei, així com la inhibició o passivitat en la prestació del servei.

13. La disminució voluntària i continuada del rendiment laboral.

14. Originar baralles i pendències amb companys/es de treball o amb les persones o els empleats/des de les entitats o persones per a les quals prestin els serveis, així com amb tercers.

15. La comissió d'actes immorals al lloc de treball o als locals de l'empresa, dins de la jornada laboral.

16. L'abús d'autoritat.

17. 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 pugna oberta amb el servei. Només podreu compatibilitzar amb empreses del mateix grup.

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

19. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis de tercers, sigui quina sigui la manera com s'hagin sol·licitat.

20. La comissió d'imprudència en la prestació del servei que pogués comportar risc d'accident per a si mateix, per a companys/es, 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.

21. L'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, o la manca de respecte a la intimitat i 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 la 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.

22. La negació per dues vegades a sotmetre's al control aleatori del consum d'alcohol, drogues i substàncies prohibides, tal com es detalla a l'art.27 en períodes d'un mes.

23. La detecció de substàncies prohibides: Estupefaents, psicotròpics, estimulants o altres substàncies anàlogues, en anàlisis anuals o bé aleatoris, sol·licitats per l'empresa.

Sancions

1. Per falta lleu:

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

2. Per falta greu:

- a) Amonestació escrita.
- b) Suspensió de sou i feina d'un a quinze dies.

3. Per falta molt greu:

- a) Suspensió de sou i feina de setze dies a dos mesos.
- c) Acomiadament.

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

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

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. POLÍTICA D'IGUALTAT

La comissió negociadora del Conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acata els motius i el text autèntic de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment el títol IV de la mateixa, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, declarant que aquest text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol citació referit a persones (treballadors/es, classificació professional, llocs de treball, familiars de treballadors/es, etcètera), fugen en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap mena de discriminació, assumint d'aquesta manera el que estableix la referida Llei a l'apartat 11, de l'article 14 d'aquesta en aquesta matèria.

Quan a Marason Bus SL prestin servei més de 50 treballadors, es procedirà a elaborar un Pla d'Igualtat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 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, i caldrà precisar a la convocatòria l'ordre del dia que es pretén tractar.

En cas que la comissió paritària no arribés a 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 al si de la Comissió paritària prevista en aquest conveni col·lectiu se solucionaran d'acord amb els procediments regulats a 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 esmentat.
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti els treballadors/ores inclosos al seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant-hi el Reglament de funcionament del mateix, sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació dels treballadors/ores 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 aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la resta de lleis aplicables.

I perquè consti on convingui, les parts anteriorment citades a 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 la Sra. M^a 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 26 de setembre de 2022.





ANNEX SALARIAL
TAULA SALARIAL 2022

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	DIETES	HORA DE PRESENCIA O EXTRAORDINÀRIA
Grup 1. Directius	1031,50 euros	-	-
Grup 2. Administratius	1000 euros	-	-
Grup 3. Operatius	1000 euros	9 euros	7.67 euros

