



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

17392

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Transacobo, SL (exp.: CC_TA_02/098, código de convenio 07100292012014)

Antecedentes

1. El día 3 de abril de 2014, la representación de la empresa Transacobo, SL y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 10 de abril, el señor José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Transacobo, SL en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 1 de octubre de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)



CONVENIO DE LA EMPRESA TRANSACOB S.L.**PREÁMBULO**

El presente Convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes concertantes del presente Convenio son, por un lado, la empresa y por otro la representación de los trabajadores, en su doble vertiente: unitaria y sindical, es decir, el Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, válidamente constituidos.

Las razones que han motivado la negociación y suscripción del presente convenio colectivo de empresa, alejándonos de la regulación sectorial, obedecen tanto a cuestiones de alcance general como a cuestiones propias de nuestra empresa. Entre las primeras, las de carácter general, se encuentran la actual crisis económica - especialmente marcada en el sector del transporte discrecional - y la elevada competitividad de la mayor parte de las empresas que concurren en el sector que, por su reciente creación, disfrutaban de menores costes salariales; y en relación a las segundas, las causas propias de nuestra sociedad, debemos señalar la pérdida de un elevado porcentaje de la actividad ordinaria.

La concurrencia de estas circunstancias configuran un escenario económico y productivo complejo que, de mantenerse invariable, puede perjudicar seriamente la continuidad de la empresa. Por otra parte esta situación tiene un efecto reflejo en una de las condiciones laborales de mayor preocupación sindical, como es la reducción progresiva de la ocupación anual de los trabajadores fijos discontinuos.

A nuestro juicio, el actual Convenio Colectivo Sectorial no contiene las herramientas necesarias que permitan, por un lado ajustar las relaciones laborales a las actuales necesidades organizativas y productivas tal y como demanda la empresa ni, por el otro, tampoco establece las de garantías de ocupación deseadas por los trabajadores.

Por ello, con el objetivo de defensa de los intereses globales de las partes representadas, observando la realidad en la que se interviene, las implicaciones presentes y futuras de lo pactado y las consecuencias perjudiciales que de una estrategia negociadora desviada a nivel sectorial podría llegar a provocarnos, las partes han decidido la suscripción del presente convenio colectivo de empresa.

En este sentido, se ha entendido que era necesario establecer una serie de medidas de flexibilización de la jornada que permitiese tanto un cómputo del tiempo de trabajo más real que el establecido en el convenio del sector como unas fechas de disfrute de las vacaciones coincidentes con los momentos de menor actividad.

Igualmente, atendiendo a las singularidades de la empresa en materia de distribución del trabajo de conducción y, en orden a crear una estructura acorde con los servicios de transporte de la empresa, se ajustará el salario del conductor de clase D que únicamente conduce furgonetas de hasta 20 pasajeros, reduciéndose también el salario previsto para el conductor de Clase C.

Para finalizar, debe mencionarse la consecución de una pieza angular de la estabilidad en el empleo como es la garantía de ocupación. Así, el trabajador que actualmente ostente la condición de fijo discontinuo desde el año 2011 y que realice habitualmente funciones de conducción, tendrá garantizado un periodo de actividad de 180 días en los años 2014 y 2015, proporcionándole la citada estabilidad en el empleo, especialmente relevante en épocas de crisis económica y reiteradamente reivindicada por los trabajadores.

CAPÍTULO I.**Ámbito de aplicación****Artículo 1.****Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio, que afecta exclusivamente al personal de TRANSACOB S.L. establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la empresa TRANSACOB S.L. y dicho personal.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal que lo estuviera de conformidad con los artículos 1.3 y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.**Norma básica y sustitutoria.**

En virtud de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores el presente Convenio colectivo sustituye y sucede en su integridad a las precedentes regulaciones y tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial o estatal o de ámbito inferior en los términos previstos en el citado artículo.

**Artículo 3.****Ámbito Territorial**

Las presentes normas se aplicarán a las personas incluidas en el ámbito personal del Convenio que presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Artículo 4.**Ámbito temporal y denuncia**

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan, sin perjuicio de que los efectos salariales para el trabajador se retrotraigan al 1 de enero de 2014.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015, pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de la citada fecha por períodos anuales, a menos que se denuncie. En caso de denuncia del Convenio colectivo, la misma deberá producirse durante el mes de septiembre de 2015 por acuerdo de, al menos, una de las partes signatarias y por escrito dirigido en tiempo y forma a la otra parte y a la autoridad laboral, en cuyo caso la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo deberá constituirse e iniciar formal y efectivamente la negociación durante el mes de octubre siguiente ajustando un plan o calendario de negociación.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un convenio, éste perderá, salvo pacto en contrario, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

CAPÍTULO II**Retribuciones****Artículo 5.****Salario base**

Los salarios base mensuales establecidos para los distintos puestos de trabajo, con efectos de la publicación del presente convenio y hasta diciembre de 2014 - sin perjuicio de los más favorables a los trabajadores que lo serán desde el 1 de enero de 2.014-, son los que figuran a continuación.

<i>Nivel</i>	<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Euros/ mes</i>
1	Personal superior o técnico	1.855
2	Jefe/a de tráfico	1.397
3	Jefe/a de equipo de taller	1.312
4	Conductor/a clase D de 20 o más pasajeros	1.466
5	Conductor/a D 1	1.100
6	Conductor/a «permiso clase C»	1.030
7	Oficial primera de taller	1.278
8	Oficial segunda de taller	1.254
9	Oficial tercera de taller	1.165
10	Oficial primera administrativo	1.331
11	Oficial segunda administrativo	1.271
12	Auxiliar administrativo	1.150
13	Peón y Limpiador/a	1.128

Para el año 2015, el incremento pactado será el equivalente al dato del índice de precios de consumo (IPC) real del año 2014, con efectos del día 1 de enero de 2.015 y únicamente referido al salario base.

Las condiciones retributivas del presente Convenio se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna, parcial o total, de la actividad que se desarrolla, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguno por tal circunstancia.

Los salarios fijados para los puestos de trabajo de conducción, esto es, conductor de clase D, conductor de clase D 1 – de furgonetas de menos de 20 pasajeros - y el conductor de clase C, han sido convenientemente analizados y valorados en relación con la prestación debida del trabajador, teniéndose en cuenta, entre otras, el tipo de vehículo que se conduce, la complejidad del servicio, la responsabilidad inherente al número de pasajeros que se traslada o el valor del vehículo que se utiliza.

Artículo 6.**Antigüedad**

El complemento por antigüedad se abonará de acuerdo con las tablas que se recogen en el anexo I. Las cuantías correspondientes a cada tramo quedarán congeladas durante la vigencia del presente convenio colectivo,

Los trabajadores devengarán y percibirán este complemento computándolo, si no se ha hecho, desde la fecha del primer ingreso en la empresa siempre y cuando se haya adquirido o adquiriera la condición de fijo ordinario o fijo discontinuo sin solución de continuidad. Este reconocimiento tiene efecto a partir del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOCAIB, y no afecta a derecho económico retroactivo alguno, por lo que si procediera por esta razón un tramo y complemento distinto del que el trabajador viniera percibiendo lo pasaría a devengar desde la fecha citada de entrada en vigor y nunca antes.

Artículo 7.**Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias. Una se abonará el 31 de julio, como paga de verano, otra el 22 de diciembre, con ocasión de las fiestas navideñas y la tercera, que se abonará por años vencidos, antes del primero de abril. En esta última paga, los trabajadores que a 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Al personal que ingresare y/o cesare en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones establecidas proporcionalmente al tiempo trabajado.

El importe de las gratificaciones será de una mensualidad del salario establecido en el artículo 5 del Convenio más, en su caso, el complemento por antigüedad.

La empresa podrá prorratear la totalidad o alguna de estas gratificaciones mensualmente, si así se pacta con la representación legal de los trabajadores, o con aquéllos en defecto de éstos.

Artículo 8.**Horas extraordinarias u horas de exceso (Horas de ampliación de la jornada ordinaria)**

1. Se establece, desde la publicación del presente convenio, un valor cierto y unitario para las anualidades 2.014 y 2.015 para la retribución por las horas extraordinarias o de exceso que realicen los conductores, por encima de la jornada ordinaria de trabajo convenida, destinadas al tiempo en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa tanto en la prestación efectiva de su servicio como sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares, que queda fijado en las cuantías por hora siguientes:

Conductor clase D	Conductor clase D 1	Conductor Clase C
9,00 euros	7,00 euros	6,00 euros

2. Para el cálculo del valor unitario establecido se han ponderado las circunstancias en que tales horas se realizan, tomando como media en todos los casos los mismos conceptos salariales computables, que remuneran directamente el tiempo efectivo de trabajo, con exclusión de los periodos de descanso o inactividad que se retribuyen como tales, y todo ello teniendo en cuenta y vinculado al acuerdo económico global y en su conjunto pactado en el Convenio colectivo. En el supuesto de que se modificara tal cuantía, por cualquier razón o motivo, deberá renegociarse el valor del resto de retribuciones pactadas en el Convenio perdiendo éstas, mientras tanto, su vigencia.

3. La compensación del exceso de jornada se efectuará - fuera de los meses en los que se aplique la distribución irregular de jornada, en lo que se estará a lo dispuesto en su propia regulación- si es económica, a razón del precio establecido para la hora en el presente artículo; si es en descanso, cuando haya acuerdo en ese sentido, con el tiempo equivalente incrementado en un cincuenta por ciento, que, en todo caso, se producirá fuera de los periodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Tendrán la naturaleza de horas extras o de exceso las que en el cómputo acordado superen las horas de jornada ordinaria de trabajo contemplada en el artículo 14 del Convenio colectivo.



El trabajador podrá destinar sesenta (60) horas de trabajo extra o de ampliación de jornada al año, a un descanso de doce días naturales acumulables a las vacaciones anuales, o la parte proporcional si la duración del contrato o del llamamiento es inferior. En estos casos, el trabajador deberá preavisar al empresario por escrito con suficiente antelación, nunca inferior a diez días, su opción a descansar dichos días en compensación del trabajo realizado, en tales horas de exceso.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Artículo 9.

Plus especial para mecánicos

Los trabajadores de la sección mecánica, percibirán en concepto de plus especial de puesto de trabajo, con efectos del día 1 de enero de 2014, las siguientes cantidades mensuales:

Oficial 1ª taller	76,36 euros/mes
Oficial 2ª taller	38,19 euros/mes
Oficial 3ª taller	23,15 euros/mes

Estos pluses no computarán para el devengo y pago de las gratificaciones extraordinarias ni para el devengo y pago de las horas extraordinarias.

CAPÍTULO III

Tiempo de Trabajo, Descansos, Festivos, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Artículo 10.

Jornada laboral y distribución irregular de jornada

1. La jornada anual será de mil ochocientas (1.800) horas ordinarias de trabajo efectivo para todo el personal.
2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas efectivas en cómputo semanal para el personal que no realiza funciones de conducción.
3. Para el personal de conducción y durante la vigencia del convenio, la jornada se distribuirá de forma irregular en determinados meses del año y de forma ordinaria en el resto, existiendo en ambos casos normas comunes de jornada, si bien, en caso de conflicto entre lo dispuesto entre las normas comunes o la distribución irregular de la jornada se aplicará lo dispuesto en esta última al constituirse como una regulación especial.
 - 3.1. Distribución irregular de la jornada. Para el personal de conducción, esto es, conductor de clase D, conductor de clase D1 y conductor de clase C y, en virtud de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la distribución irregular de la jornada, en los términos siguientes:
 - a) La distribución irregular de la jornada abarcará los meses de noviembre a abril, ambos inclusive.
 - b) Dentro de los meses indicados, la jornada se computará de forma mensual, con un máximo de 167 horas (incluyendo horas efectivas de trabajo y de presencia).
 - c) En ningún caso el cómputo mensual descrito afectará al trabajador más de tres meses, consecutivos o alternos, dentro del periodo indicado
 - d) La empresa comunicará al trabajador con la antelación necesaria los meses en los que se le aplicará la distribución irregular de la jornada.
 - e) En todo caso, la jornada mínima diaria computable en los periodos en los que se realice la distribución irregular será de 5 horas.
 - 3.2. Distribución ordinaria de la jornada. Para el personal de conducción descrito en el apartado anterior, durante los meses de mayo a octubre la jornada máxima ordinaria será de siete horas y media en cómputo diario.
 - 3.3. Normas comunes de jornada.- La distribución y asignación de los servicios diarios correspondientes a la jornada o jornadas siguientes, se harán público al personal afectado y para conocimiento del mismo, tan pronto como sean conocidos por el empresario y dentro de la buena fe y los usos, horarios y costumbres tradicionales de las empresas del sector, no más tarde del inicio de la jornada que se vaya a realizar. Caso de no producirse esta comunicación se entenderá que se asigna una jornada continuada.



La jornada partida podría ser interrumpida con un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro. Las empresas respetarán el principio de no discriminación en la jornada partida, rotando dicho servicio entre todos los trabajadores que estén en esa fecha en plantilla dentro de las posibilidades de cada empresa.

Entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana no se partirá la jornada.

Se entenderá como jornada continuada cuando exceda de las cinco horas consecutivas de trabajo. En el supuesto de reanudarse el trabajo después de haber trabajado más de cinco horas continuadas y no haber agotado la jornada ordinaria, dicho exceso se computará y remunerará como horas extraordinarias, no abonándose el tiempo que medie entre el fin de la jornada ordinaria y el inicio de la extraordinaria.

La distribución del trabajo nocturno se aplicará con la máxima equidad y rotación de forma que un mismo trabajador no esté trabajando de noche más de dos semanas consecutivas en cómputo mensual, salvo adscripción voluntaria o necesidades ineludibles del servicio.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, no tendrán retribución específica ni incremento alguno, ya que el salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo pueda desarrollarse en el indicado período horario nocturno.

Si por necesidades del servicio hubiese de reducirse el tiempo de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, podrá quedar establecido aquél en diez horas como mínimo. En el caso de que por circunstancias no previstas, como retraso de llegada de aviones o cualquier otra causa similar, este descanso tuviera que reducirse a menos de diez horas, el empresario vendrá obligado en la jornada siguiente a ampliar el tiempo de descanso del trabajador, aumentando las doce horas con el tiempo que hubiera quedado reducido el descanso anterior.

El conductor que hubiere iniciado un servicio normal y por causas especiales éste se prolongara, no podrá abandonar dicho servicio hasta que lo haya terminado, salvo por causas imprevistas que deberán ser convenientemente justificadas.

No obstante la jornada pactada en este Convenio, aquellos servicios que entre el inicio y el fin del mismo medien de manera habitual más de siete horas treinta minutos, el trabajador al que corresponda la realización del mismo deberá realizarlo en su totalidad, sin que en ningún caso esta prestación minore el período de descanso marcado en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, estos servicios serán objeto de máxima rotación entre los trabajadores.

Los servicios habituales serán identificados por la empresa y los representantes de los trabajadores, o en ausencia de los representantes de los trabajadores entre el empresario y los trabajadores; en caso de discrepancias las partes tendrán que acudir a la Comisión paritaria.

En todo caso, se entenderán servicios habituales las excursiones que en las dos últimas temporadas hayan tenido normalmente una duración superior a las siete horas y media, y las disposiciones que no podrán exceder de doce horas.

4. Sin perjuicio de lo regulado en el presente artículo y en función de las necesidades organizativas en cada empresa, se podrán establecer fórmulas de aplicación del mismo distintas de las contempladas, de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Artículo 11.

Garantía de ocupación a los conductores fijos discontinuos

Tal y como se recoge en el preámbulo de este convenio, la estabilidad en el empleo es un objetivo esencial para el colectivo más representativo de la empresa, como es el del conductor con un contrato fijo discontinuo. La progresiva disminución de las temporadas turísticas que ha venido sufriendo la actividad de la empresa ha tenido un efecto reflejo en los tiempos de ocupación de estos trabajadores, que han visto minorada su tiempo anual de ocupación.

Por ello, con el objetivo de conseguir la estabilidad en el empleo de este colectivo de trabajadores que integran y son una parte esencial de la plantilla de la empresa, y que tanto han contribuido y en tanto les afecta el resto de medidas adoptadas y destinadas a la viabilidad de la misma, se articula la presente garantía de ocupación.

En este sentido, durante los ejercicios 2014 y 2015, se establece una garantía de ocupación anual de seis meses desde la fecha del llamamiento hasta la fecha de interrupción del contrato. Esta garantía de ocupación afectará únicamente a los conductores con un contrato de trabajo fijo discontinuo que tengan expresamente reconocida esta condición en fecha en que se firma este convenio, es decir, con un contrato suscrito con anterioridad al año 2011.

Dentro de la garantía de ocupación se computará el tiempo efectivo de servicios, el tiempo de presencia y el tiempo de descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, permisos y suspensiones legales de contrato.



**Artículo 12.****Descanso semanal y festivos**

Los trabajadores de conducción de vehículos afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se compute su descanso semanal de forma que por cada seis días de trabajo devenguen dos de descanso consecutivo, salvo acuerdo en contrario.

Cuando se presten servicios durante un número de horas o días inferior a seis días, el trabajador tendrá derecho a que se le retribuya dentro de su jornada el tiempo proporcional al descanso establecido, sin que quepa compensación alguna si el trabajo se desarrolla en festivo.

Cuando se descansen un día, mediarán entre la terminación de la jornada de trabajo hasta su reanudación al menos 36 horas ininterrumpidas de descanso. En este supuesto, no se programará ningún servicio de conducción cuya finalización esté comprendida en la franja horaria que va desde las 24 horas de la noche a las 7 horas de la mañana. Cuando se descansen dos días, mediarán al menos 56 horas. Se entenderá que transcurridos dichos lapsos temporales de descanso, las empresas podrán asignar servicios de conducción inmediatamente después de transcurridos los mismos.

El descanso podrá ser establecido de forma fija o rotatoria computándose en este último caso la jornada desde el último descanso.

Las fiestas abonables o los días de descanso semanal trabajados, vendrá la empresa obligada a abonarlos en la forma que se establezca, o a compensarlos a razón de un día y medio de descanso acumulables para su disfrute en periodo de temporada baja (de noviembre a abril, ambos inclusive), o al final del contrato o periodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos, respectivamente. El disfrute de la compensación los días de descanso semanal siempre se hará en días naturales, incluso cuando se acumulen al periodo vacacional. En el supuesto de los días de descanso semanal la opción en la forma de compensación corresponderá al trabajador. En el supuesto de los festivos la opción corresponderá a la empresa, y si esta opta por compensar con descanso a razón de un día y medio por día festivo lo podrá hacer en las fechas que determine, incluso de forma anticipada al devengo del festivo.

Siendo que la actividad regulada en el presente Convenio es de un servicio permanente todas las horas y días de la semana, cuando un día de descanso coincida con un día festivo no recuperable, éste no se tendrá por disfrutado, y se compensará con un día equivalente de descanso, todo ello sin perjuicio del cómputo anual de jornada establecido y con arreglo a lo legalmente dispuesto.

Para el resto de trabajadores regirá lo previsto legalmente en estas materias.

Artículo 13.**Vacaciones**

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales anuales para todo el personal, independientemente del tiempo de antigüedad en la empresa, excepto para los trabajadores que no lleven un año en la misma, en cuyo caso se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado.

De los treinta y un días, quince días, o la parte proporcional, serán elegidos por el trabajador, excluyéndose los meses de alta producción para ello (de junio a septiembre, ambos inclusive), o al final del contrato o periodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos.

El resto de días, el empresario en atención a criterios organizativos y de optimización del tiempo de trabajo podrá fijar la fecha del disfrute de las vacaciones en momentos de baja producción, incluso con anticipación al devengo del derecho de las mismas, tanto de forma continuada como fraccionada a fin de favorecer los llamamientos o alargar los periodos de contratación de los fijos discontinuos.

El empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con, al menos, cinco días naturales del inicio del descanso vacacional.

El periodo de vacaciones y fiestas laborales no compensado, total o parcialmente, durante el periodo de ocupación, pasará a disfrutarse coincidiendo con el último tramo temporal del llamamiento.

Artículo 14.**Festividad del patrono**

Para celebrar la festividad del patrono San Cristóbal, el día 10 de julio, será considerado como día festivo abonable.

Artículo 15.**Licencias retribuidas**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo y por accidente o enfermedad graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de



consanguinidad o afinidad. En los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos, el permiso tendrá una duración de, al menos, cinco días, que podrá ser aumentado de común acuerdo con el empresario. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se aumentará en 2 días. Los mismos derechos a las licencias que se contemplan en este apartado a los cónyuges en matrimonios se extenderán a las personas unidas como parejas de hecho en los términos que establezca la legislación vigente de aplicación, lo que el trabajador o trabajadora deberá acreditar fehaciente y documentalmente ante la empresa.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos se mantendrán siempre y cuando así esté establecido legalmente. Si la legislación de aplicación modificara tales permisos, los anteriormente descritos quedarían automáticamente adecuados a la nueva normativa sobrevenida.

Artículo 16.

Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La voluntaria, que podrá solicitar el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, será por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco, que en caso de ser inferior al máximo no será prorrogable, salvo mutuo acuerdo entre las partes. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El derecho a esta excedencia quedará nulo y sin efecto cuando el trabajador preste sus servicios, por cuenta propia o ajena, en el sector del transporte discrecional por carretera, salvo que medie autorización expresa de la empresa.

El trabajador excedente voluntario, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Las situaciones de excedencia y las solicitudes de reingreso serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores.

Lo no previsto en este artículo se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Contratación, empleo y medidas de igualdad

Artículo 17.

Contratación

1.- **FIJOS DISCONTINUOS.**-Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados siempre que sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de fijos de trabajos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, y, su interrupción, a la inversa. Por fecha de ingreso se entenderá la que corresponda a la primera contratación, independientemente de su modalidad contractual.

En aquellos casos que el trabajador no resida en la isla donde está ubicado el centro de trabajo o se halle trabajando en otra empresa, el llamamiento deberá realizarse con al menos setenta y dos horas de antelación. Las citadas circunstancias deberán ser puestas en conocimiento de la empresa por parte del trabajador por escrito y a tales efectos. Si la empresa, por razones de demanda imprevista de servicios no pudiera cumplir con dicho plazo, deberá preavisar al trabajador igualmente, y si el trabajador no pudiera incorporarse, la empresa podrá llamar al siguiente trabajador en el escalafón sin que el trabajador precedido pierda el derecho a ser convocado nuevamente en el siguiente llamamiento.

En el caso de que el trabajador tenga conocimiento de que su plaza ha sido ocupada por otro trabajador con menos derecho, podrá instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que el trabajador tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.





Los comunicados de llamamiento e interrupción de la ejecución de los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos se ajustarán a los modelos reflejados en los anexos II y III del presente Convenio.

La empresa elaborará anualmente un escalafón específico para los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, donde figurará el nombre y apellidos, puesto de trabajo y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los periodos de ocupación.

La condición de trabajador fijo discontinuo se adquirirá cuando la relación laboral se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y éstos se lleven a cabo durante, al menos, dos temporadas consecutivas.

La falta de llamamiento escrita de un trabajador fijo discontinuo, o la interrupción de su contrato estando otro trabajador contratado como eventual para el mismo centro de trabajo y puesto de trabajo, implicará la nulidad de tal decisión y la consiguiente readmisión en su puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de poder dar por extinguido su contrato de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ocupar vacantes de trabajador fijo ordinario tendrá preferencia el trabajador fijo discontinuo más antiguo, cuando se trate de cubrir el porcentaje de plantilla fija o discontinua que se fija en el presente artículo.

Se podrá utilizar en los contratos fijos discontinuos la modalidad de contrato a tiempo parcial.

2. CONTRATOS EVENTUALES.- La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de los contratos eventuales podrá ser de hasta nueve meses, dentro de un periodo de doce meses salvo para los contratos a tiempo parcial, tal y como se recoge en el apartado 6 de este artículo, cuya duración no podrá superar seis meses.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores fijos discontinuos, teniendo preferencia el trabajador fijo discontinuo de la misma categoría y centro de trabajo sobre el trabajador eventual.

3. EXTINCIÓN CONTRATOS TEMPORALES.- De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato de trabajo eventual o del contrato por obra o servicio determinado, suscritos a partir de la entrada en vigor de este Convenio, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización se calculará a razón de los conceptos fijos del salario (salario base, gratificaciones extraordinarias y complementos fijos si los hubiere, con excepción en todo caso de horas extras y de los conceptos extrasalariales de plus de transporte y carga y descarga de equipajes).

4. PERÍODO DE PRUEBA.- En el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses, que se regirá por lo previsto legalmente. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que ésta hubiera finalizado con anterioridad a los dos años previos a la nueva contratación.

5. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.- Se conviene que las funciones de la categoría profesional de Conductor «permiso clase D –incluido el D 1–», y «permiso clase C» no podrán ser realizadas por contratos para la formación, salvo que por disposición legal expresa, resolución judicial al efecto o acuerdo o convenio de otro ámbito se determinara lo contrario, en cuyo caso, la Comisión paritaria determinará lo que debe aplicarse en la empresa.

6. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.- El contrato a tiempo parcial tendrá una jornada mínima diaria de 5 horas o semanal de 20 horas. Cuando se utilice esta modalidad contractual de tiempo de trabajo en contrataciones eventuales, la duración máxima del contrato no podrá rebasar seis meses.

7. CONTRATO DE RELEVO.- Cuando se contrate a trabajadores para facilitar la jubilación parcial prevista en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato será en todo caso a tiempo determinado, pasando a cubrir la vacante, en su caso, que deje el trabajador jubilado parcialmente, el trabajador fijo discontinuo más antiguo de la plantilla que sea de la misma categoría que aquél.

8. NORMAS COMUNES.- Independientemente de la contratación expuesta en el párrafo anterior, los empresarios podrán contratar trabajadores al amparo de la legislación laboral vigente.

La empresa habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.1.2º del Estatuto de los Trabajadores.





Los representantes de los trabajadores podrán conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Artículo 18.**Plantillas**

La empresa cumplirá el porcentaje de plantilla promedio anual de 80 por 100, mínimo, de trabajadores fijos y fijos discontinuos y un 20 por 100, máximo, de trabajadores eventuales.

Las fracciones resultantes se computarán con carácter unitario, esto es como un trabajador más.

La Comisión paritaria hará un seguimiento de los porcentajes de contratación, pudiendo solicitar de la empresa la información necesaria para ello. A tal efecto, celebrará dos reuniones anuales, una en el mes de enero y otra en el mes de septiembre

Artículo 19.**Liquidaciones, finiquitos y despidos**

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas si aquéllos así lo requieren, con una antelación mínima de cinco días.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en los dos párrafos anteriores.

Los recibos de finiquito firmados por los trabajadores fijos discontinuos al concluir el período de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

Cuando se proceda al despido o sanción de un trabajador por falta muy grave o grave, se notificará el contenido de la carta disciplinaria a la representación legal de los trabajadores en el plazo de 48 horas posteriores al despido o sanción precitados, con la finalidad de informarles de la causa o motivo alegado por el empresario.

Artículo 20.**Ceses del trabajo incentivados**

Se pacta un régimen de bajas o ceses incentivados donde el trabajador podrá dar por extinguido voluntariamente su contrato de trabajo a partir de los 57 años, siempre que tenga acreditados diez años de servicios en la empresa, percibiendo las indemnizaciones siguientes:

Si el trabajador opta por extinguir su contrato:

Entre los 57 y 61 años de edad:	2.500 €
Entre los 61 y 62 años de edad:	2.000 €
Entre los 62 y 63 años de edad:	1.550 €
Entre los 63 y 64 años de edad:	1.200 €
Entre los 64 y 65 años de edad:	800 €

El trabajador que desee acogerse a este régimen de ceses incentivados deberá preavisar por escrito a su empresa con al menos un mes de antelación, teniendo derecho a partir de ese momento a percibir la indemnización establecida.



**Artículo 21.****Medidas de igualdad**

La Comisión paritaria del convenio colectivo quedará encargada de elaborar un conjunto de medidas para que durante la vigencia del mismo se integren en la plantilla de la empresa, el mayor número posible de mujeres. A tal fin, esta Comisión podrá fijar los criterios de acceso de las mujeres en supuestos de ceses por jubilación, dimisiones, u otras causas de terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO V**Organización del trabajo****Artículo 22.****Reparto equitativo de los servicios**

La empresa repartirá, equitativamente dentro de los distintos puestos de conducción el trabajo de todos los servicios, tanto de colegios, como de excursiones, aeropuertos, etcétera. En caso de discrepancias, se intentará resolver entre los empresarios y los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, la distribución de los servicios no podrá constituir una sanción o una discriminación encubierta, pudiendo los trabajadores y sus representantes acudir a las vías administrativas y judiciales previstas al respecto para su protección.

Todo lo anterior, se entiende sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente le reconoce a la Inspección de Trabajo.

La limpieza de vehículos no corresponde efectuarla al conductor, pero sí la ayuda al mecánico en caso de no tener trabajo que realizar.

Salvo probadas razones de necesidad organizativa los trabajadores adscritos al departamento de taller no realizarán funciones de conducción. La realización de estos servicios -que siempre serán ocasionales y excepcionales- será de obligatorio cumplimiento. A tales efectos, la empresa acreditará al trabajador la concurrencia de las condiciones descritas anteriormente en el momento de la solicitud de la prestación del servicio, a no ser que dicha acreditación conlleve un retraso o perjuicio en el mismo, en cuyo caso se producirá, como máximo, al día siguiente.

Artículo 23.**Libro de incidencias y averías**

La empresa dispondrá de un libro de incidencias y averías numerado, en el cual el conductor deberá reflejar las anomalías, roturas o cualquier incidencia relacionada con el vehículo, que notificará a la empresa al término del servicio, debidamente cumplimentado y firmado. La empresa acusará recibo de la notificación del parte correspondiente. Este libro deberá permanecer en el vehículo, junto con la documentación del mismo, y para uso único y exclusivo de conductores y empresa.

Artículo 24.**Prendas de trabajo**

Cuando el empresario exija uniformidad o ropa de trabajo a los trabajadores deberá facilitársela o bien proceder a su compensación económica

En caso de facilitar la uniformidad, ésta estará comprendida por las prendas siguientes:

1. CONDUCCIÓN:

Verano:

- 2 camisas manga corta
- 2 pantalones
- 1 par de zapatos

Invierno:

- 2 camisas manga larga
- 2 pantalones
- 1 chaqueta de abrigo
- 1 par de zapatos
- 1 jersey

**2. TALLERES Y LIMPIEZA:**

Verano:

2 polos de manga corta

2 pantalones

Calzado adecuado

Invierno:

2 monos o buzos cada año

Calzado adecuado.

Cuando el empresario exija que, como parte de la uniformidad, el conductor lleve corbata, que en todo caso deberá facilitar, no será obligatorio su uso, por razones climatológicas, durante el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, para los traslados. En relación a las excursiones se podrían excluir la corbata entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Se posibilita que en cada empresa se puedan alterar el conjunto de las prendas con acuerdo con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VI**Previsión, mejoras asistenciales y sociales y Salud laboral****Artículo 25.****Incapacidad temporal**

Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal (IT), derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en el primer proceso de IT al año, a partir del primer día de la baja y hasta un máximo de cuatro meses, a cargo del empresario, la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el equivalente al cien por cien de la base reguladora de cotización, tomando como base la del promedio de los tres meses anteriores al de la baja, siempre y cuando el trabajador tenga derecho a las prestaciones económicas por IT.

En los siguientes procesos de IT derivados de las contingencias antes apuntadas dentro del mismo año natural, percibirán a partir del primer día de baja y hasta un máximo de cuatro meses, a cargo del empresario, la diferencia que existiere entre la prestación económica de la Seguridad Social y el equivalente al setenta y cinco por ciento de la base reguladora de cotización, tomando como base la del mes anterior al de la baja.

Se tomará como referencia para determinar el año natural de que se trate, la fecha de la baja.

Las situaciones de IT derivadas de accidente laboral darán lugar a la percepción de la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y la base reguladora, desde el día siguiente al de la baja y durante un plazo máximo de cuatro meses. Para este cálculo se tomará la base reguladora del mes anterior al de la baja.

No será de aplicación a los casos contemplados en este artículo, lo dispuesto en el artículo 68 de la derogada Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 26.**Seguro de accidentes**

La empresa deberá tener concertado un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores, a partir del decimoquinto día de su incorporación, la percepción de una indemnización de diecisiete mil doscientos cincuenta (17.250) euros, por sí mismos o por sus beneficiarios, en los supuestos de invalidez permanente en los grados de absoluta o total para su profesión, que a estos efectos queden equiparados, o fallecimiento, cuando estas contingencias deriven de accidente, y en las condiciones establecidas en las pólizas de seguro. El incumplimiento del empresario de la obligación de concertar estas pólizas estará obligado al pago directo de la indemnización citada.

Artículo 27.**Defensa del personal, suspensión temporal y limitación de la vigencia del permiso o licencia de conducción por pérdida de la totalidad del crédito de los puntos asignados****1. Defensa legal del personal**

Los conductores y cualquier trabajador de la empresa que prestando su actividad profesional con un vehículo de la misma sufriera un accidente de circulación o se le imputará una infracción de las reglas circulatorias, tendrá derecho a la defensa legal por parte de la empresa, hasta la resolución administrativa favorable o en caso contrario sentencia y apelación, aún en el supuesto de indicios razonables de



culpabilidad, en los términos y condiciones que se establecen en el presente artículo.

2. Suspensión temporal del permiso de conducción

a) Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria antes referida se le privare o suspendiera al trabajador del permiso de conducir, y tal privación o suspensión no tuviera su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupeficientes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o se cometiere la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, omitiera el socorro en caso de urgente necesidad, participara en competencias o carreras entre vehículos no autorizadas u otras causas análogas, deberá la empresa destinarle a otras funciones, aunque sean de distinta o inferior categoría profesional, durante el tiempo de la sanción o condena, por un período máximo total de seis meses durante su relación laboral con la empresa, viniendo obligada la misma mientras tanto a respetarle los ingresos salariales íntegros.

En todo caso, y en los supuestos antes contemplados, el trabajador deberá solicitar que la suspensión de la autorización para conducir se haga fraccionadamente y coincidiendo con los días de descanso semanal, períodos de vacaciones, tiempo de descanso compensatorio de festivos y horas extraordinarias trabajadas; cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos, además de en los días citados, la suspensión podrá coincidir con los períodos de no llamamiento e interrupción del contrato de trabajo; y cuando se trate de trabajadores fijos ordinarios, además de los días citados de fraccionamiento, la suspensión que restare deberá coincidir con los períodos de menor actividad productiva estacional.

Si se dieran estas circunstancias, el trabajador mantendría íntegros sus derechos de trabajo y retributivos durante los días que prestare sus servicios.

En el supuesto de que la solicitud del trabajador no fuera atendida favorablemente o se produjera una suspensión cautelar por decisión judicial de la autorización para conducir, será de aplicación lo previsto en la letra a) del presente apartado.

b) Si el trabajador, en las mismas circunstancias referidas en el párrafo anterior, fuera privado temporalmente del derecho a conducir por resolución administrativa o judicial, por tiempo superior a seis meses, y la necesidad de conducir fuera consustancial con la prestación de trabajo, y tal privación no tuviera origen en las causas citadas en la letra a) anterior, el contrato se considerará suspendido por el tiempo que dure la privación del referido derecho, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.1, del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha suspensión exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no computando el tiempo de suspensión como de servicios ni de antigüedad a la empresa. Una vez finalizada la suspensión, el reingreso en el trabajo deberá ser inmediato y en el mismo puesto de trabajo anterior a la misma.

3. Limitación de la vigencia del permiso o licencia de conducción por pérdida de la totalidad del crédito de los puntos asignados

Cuando al trabajador se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, pasará a una situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de un año a contar desde la fecha de pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose a todos los efectos y sin indemnización alguna el contrato de trabajo y la relación laboral con la empresa.

Si el trabajador obtuviera una nueva licencia en el plazo citado, se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales vigentes con anterioridad al inicio de la excedencia.

El tiempo de excedencia no computará a efectos de tiempo de servicios ni antigüedad en la empresa.

El trabajador contratado como conductor queda obligado a facilitar a la empresa copia debidamente cotejada de su permiso de conducir en vigor y a notificar en el plazo máximo de 48 horas los cambios que se produzcan en su permiso o licencia de conducción, así como cualquier notificación de pérdida total de puntos. El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerado por la empresa como falta muy grave y sancionado de conformidad al régimen disciplinario laboral aplicable.

4. Póliza de seguro de pérdida del permiso de conducción

A aquellos trabajadores que la conducción fuera consustancial con la prestación de su trabajo en la empresa, con el fin de paliar las consecuencias legales de la pérdida de puntos derivada de la aplicación de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, siempre y cuando contraten directamente una póliza de seguro que cubra dichas contingencias y en los términos previstos por las mismas, la empresa abonará una ayuda económica para sufragar el coste de la prima de la póliza por un importe de cincuenta (50) euros anuales, siempre y cuando la prima supere dicho importe, o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores fijos





discontinuos con un período de llamamiento anual inferior a nueve meses o trabajadores contratados a tiempo determinado por tiempo inferior al año, durante toda la vigencia del Convenio Colectivo, y siempre que se acredite fehacientemente haber contratado la póliza en cuestión y contra presentación de una copia debidamente cotejada del recibo de pago anual de la prima correspondiente.

El abono del coste de dicha ayuda lo realizará la empresa al trabajador a los treinta días siguientes a la fecha de justificación de haber realizado el pago a la compañía aseguradora.

5. Multas o sanciones por infracciones en materia de circulación

Las multas o sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, en materia de tráfico, serán satisfechas por ésta o por el trabajador, según sea la imputabilidad y responsabilidad de las mismas.

Artículo 28.

Vigilancia de la salud

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a pasar un reconocimiento médico anual, sin coste alguno para ellos. No obstante lo anterior, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta voluntariedad no será de aplicación a los trabajadores que desempeñen funciones de conducción, debidos a los riesgos que para los mismos y para terceros llevan implícitos tales tareas.

Tales reconocimientos también serán obligatorios para el personal de nuevo ingreso en la empresa.

Para ello se utilizarán los organismos existentes o que se puedan crear a tal fin copia de los resultados del reconocimiento será entregado al trabajador.

En todo lo que se refiere a la conducción bajo los efectos de alcoholemia, drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera.

Artículo 29.

Readaptación profesional

Los conductores que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales o las pruebas médicas a las que se refiere el artículo anterior, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida del empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista tal plaza y se adapte a las condiciones del trabajador y reúna éste las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría profesional asignada.

Caso de no existencia de esta nueva plaza de trabajo, el trabajador, una vez cesado, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes disponibles o a los que se pudieran crear, siempre y cuando el trabajador reuniera los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo.

Artículo 30.

Formación profesional

A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y la eficacia económica y la mayor competitividad de la empresa, se incluirá entre las funciones de la Comisión paritaria previstas en el presente convenio o en quien en ésta delegue, las siguientes funciones:

a) Fomentar la formación de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en la normativa legal y convencional vigente, estableciéndose en su caso:

1. Un plan de necesidades formativas prioritarias de la empresa renovable periódicamente.
2. Un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada en cada año.

b) Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de la empresa y sus trabajadores.

c) Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación para la empresa.

d) Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las categorías determinadas en el presente convenio.



Fomentar la coordinación de los planes de formación para los delegados y delegadas de prevención de la empresa.

Artículo 31.**Salud laboral**

La Comisión paritaria del presente Convenio queda facultada y con competencias en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, y para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Comisión paritaria procederá al estudio de los temas relativos a enfermedades profesionales y desarrollo de protocolos específicos para la vigilancia de la salud.

La política en materia de prevención de riesgos laborales tiene por objeto la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, a través del desarrollo de una gestión integrada de la prevención en las actividades de las empresas. Esta política preventiva forma parte de las funciones de todos y cada uno de los trabajadores que integran la empresa. Corresponde a la dirección de la empresa la gestión de la prevención de riesgos laborales.

La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores, mediante la formación adecuada para desarrollar sus tareas y la participación e información del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Como consecuencia de esta preocupación compartida, por las partes firmantes del Convenio se elaborará con carácter anual, un Plan de prevención. Dicho Plan tendrá por objeto lograr una gestión integrada y global de la prevención en la empresa, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en los distintos comités de seguridad y salud. El Plan de prevención recogerá aspectos relativos a:

- a) Planes de autoprotección y actuación.
- b) Simulacros de evacuación.
- c) Trabajos en oficinas y con pantallas visualizadoras de datos.
- d) Adecuación de los edificios e instalaciones a la normativa vigente.
- e) Vigilancia de la salud.
- f) Accidentalidad.
- g) Aquellos otros aspectos que se identifiquen en las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, se desarrollará y pondrá en práctica un plan de información y formación a los trabajadores en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Se realizarán todas las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso, y las reevaluaciones necesarias.

De acuerdo a las evaluaciones de riesgos, se continuarán actualizando los procedimientos de vigilancia de la salud, teniendo como referencia los protocolos de vigilancia sanitaria específica informados favorablemente por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud u órgano competente, cuando sean de aplicación.

CAPÍTULO VII**Derechos de representación colectiva****Artículo 32.****Órganos de representación**

De conformidad a lo dispuesto en las leyes vigentes, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.**Derechos de los representantes legales de los trabajadores**

1. CRÉDITO HORARIO.-Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, siendo el número de horas de veinte mensuales acumulables por trimestres naturales.

Las ausencias del trabajador derivadas del crédito de horas establecidas en este artículo deberán ser previamente avisadas y posterior y debidamente justificadas.

El preaviso deberá de ser de, al menos, 48 horas, salvo probadas razones de urgencia, que será en todo caso de veinticuatro horas.

El tiempo de ausencia contemplada en los párrafos anteriores podrá ser acumulado, en uno o varios miembros del Comité de Empresa, salvo





el de aquellos que tuviesen el contrato laboral suspendido o estuvieran ausentes por algunas de las causas legalmente previstas.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito al empresario con al menos siete días de antelación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas.

2. DERECHO DE REUNIÓN.-Los representantes legales de los trabajadores de un centro o empresa podrán reunirse en los locales de la misma, disponiendo de los derechos y garantías que la ley les otorgue en cada momento.

3. ASAMBLEAS.-Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, comunicándola al empresario, con expresión del orden del día propuesto, con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación.

Estas asambleas tendrán lugar fuera de horas de trabajo, no pudiendo perturbar nunca la buena marcha del trabajo y no pudiendo exceder su duración más allá de dos horas.

Los representantes legales de los trabajadores presidirán la asamblea y serán responsables del normal desarrollo de la misma.

En todo lo no citado regirá lo establecido legalmente.

4. DERECHO DE INFORMACIÓN.-En el centro de trabajo se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios.

El empresario facilitará a los representantes legales de los trabajadores una copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 34.

Representación sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato, así como celebrar reuniones, previa notificación al empresario, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En la empresa estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados de la sección sindical en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y tendrán las garantías y derechos que al efecto les otorga dicha Ley.

El reconocimiento por parte del empresario de la condición de delegado sindical y, consiguientemente, de sus derechos y garantías, sólo se producirá cuando éste acredite fehacientemente tal condición mediante el oportuno nombramiento registrado ante el organismo público correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Normativa supletoria

LAUDO ARBITRAL.-Será de aplicación como norma subsidiaria al presente Convenio en aquellas materias no reguladas por este, el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 48, de 24 de febrero de 2001, de aplicación a las empresas de transporte de viajeros por carretera.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo serán clasificados en dos grupos profesionales, en función a sus especialidades y contrataciones, a fin de obtener una más razonable estructura productiva y funcional.

Grupo I: Personal Técnico y de Administración

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

Grupo II: Personal de Producción y Servicios auxiliares

Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de equipos o máquinas en las instalaciones de la empresa o fuera de las





mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Por la Comisión paritaria del Convenio se confeccionará una definición funcional de los distintos puestos de trabajo a las que afecta el Convenio colectivo, partiendo de las definiciones contenidas en el Laudo Arbitral, confeccionando asimismo la tabla de equiparación y asimilación de categorías a las que se creen.

Segunda.

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

Tercera.

Tribunal de Arbitraje y Mediación (TAMIB)

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión paritaria prevista en este convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

Cuarta.-

Comisión Paritaria

De conformidad a lo establecido en el artículo 85.3, e) del Estatuto de los Trabajadores se designa una Comisión Paritaria de las partes negociadoras firmantes, que se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio en el BOCAIB.

El domicilio de la Comisión queda ubicado en el domicilio social de la empresa.

En su primera sesión se designarán los miembros de la Comisión, así como se establecerá el reglamento de su funcionamiento.

A) Serán funciones genéricas de la Comisión las siguientes:

- a) La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
- b) La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente texto.
- c) Ejercer labores de arbitraje y conciliación previas a cualquier acción judicial o administrativa que se pueda intentar por las partes afectadas por el presente convenio que se susciten en el seno de la empresa por la interpretación y aplicación del mismo, debiendo emitir sus dictámenes en el máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha en que se concluyan las medidas de mediación o arbitraje citadas.

B) Serán funciones específicas de la Comisión, entre otras, las siguientes:

- a) Estudiar en profundidad la posible implantación en el sector de un seguro colectivo que cubra los riesgos derivados de la no superación por parte del conductor de los reconocimientos médicos para la solicitud de la renovación del permiso de conducir y eventual consecuente pérdida del empleo por esta causa.
- b) Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos de ámbito interconfederal entre las organizaciones sindicales y empresariales del sector, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para que, si procede y de común acuerdo, sean adaptados o incorporados al presente texto.
- c) Estudio del alcance de las responsabilidades de los conductores sobre las incidencias en traslados de clientes y relaciones con los empleados de las Agencias de Viajes y Operadores Turísticos.

Quinta.-

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores



En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes se someten a lo establecido en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears.

Si

Pluriempleo

1. Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos consideran necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social y que a la vez estén prestando servicios en las empresas de este sector.

2. Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio.

3. La empresa velará por el cumplimiento de los tiempos máximos de conducción y jornada laboral y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los conductores profesionales y la seguridad vial.

En el tiempo de trabajo de los conductores profesionales se incluirán todas las horas trabajadas para una o más empresas en el período considerado. A tal efecto la empresa solicitará por escrito del trabajador, y éste facilitará también por escrito, el cómputo de tiempo trabajado efectuado para otras empresas.

Los trabajadores pluriempleados dispondrán de un plazo no superior a quince días a contar desde el día siguiente al de publicación del Convenio en el BOCAIB, para notificar a las empresas dicha situación de pluriempleo en los términos previstos en el párrafo anterior. La empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores dicha información, cuando se le solicite por la misma, máximo una vez cada trimestre.

La empresa llevará un registro del tiempo de trabajo de los conductores profesionales, registro que se conservará al menos durante tres años después de que finalice el período considerado. La empresa facilitará a los conductores que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas, o a sus representantes legales, si expresamente aquéllos los autorizan para ello.



**ANEXO I**
Tabla Complemento Antigüedad

Puesto de trabajo	2 años	4 años	8 años	12 años	16 años	20 años	25 años
Personal Superior o técnico	40,65 €	81,97 €	162,57 €	241,47 €	321,97 €	402,43 €	597,67 €
Jefe/a de Tráfico	30,10 €	60,15 €	120,32 €	178,67 €	238,24 €	297,79 €	442,25 €
Jefe/a de Equipo de Taller	28,14 €	56,27 €	112,52 €	167,10 €	222,83 €	278,51 €	413,63 €
Conductor/a permiso D	27,34 €	54,67 €	109,38 €	162,42 €	216,59 €	270,73 €	402,05 €
Conductor/a permiso D 1	24,13 €	48,27 €	96,55 €	143,38 €	191,19 €	238,99 €	354,91 €
Conductor/a permiso C	20,92 €	41,86 €	83,72 €	124,33 €	165,79 €	207,24 €	307,77 €
Oficial/a 1º de taller	27,34 €	54,95 €	109,38 €	162,42 €	216,59 €	270,73 €	402,05 €
Oficial/a 2º de taller	26,80 €	53,59 €	107,19 €	159,20 €	212,26 €	265,32 €	394,02 €
Oficial/a 3º de taller	26,00 €	52,04 €	104,04 €	154,51 €	206,04 €	257,54 €	382,46 €
Oficial 1º Administrativo/a	28,57 €	57,14 €	114,30 €	169,77 €	226,32 €	282,91 €	420,15 €
Oficial 2º Administrativo/a	27,17 €	54,36 €	108,69 €	161,42 €	215,24 €	269,04 €	399,56 €
Auxiliar Administrativo/a	25,64 €	51,26 €	102,55 €	152,29 €	203,05 €	253,80 €	376,94 €
Peón y Limpiador/a	25,16 €	50,97 €	100,62 €	149,44 €	199,25 €	249,08 €	369,89 €

