



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

12137

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 Marason Bus, SL (exp.: CC_TA_02/092, código de convenio 07100272012014)

Antecedentes

1. El día 17 de enero de 2014, la representación de la empresa Marason Bus, SL y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 24 de enero, la señora María Cristina Carles Nigra-Maccono, 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 Marason Bus, SL en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 1 de julio 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 COLECTIVO DE LA EMPRESA DE MARASON BUS, S.L.

ANTECEDENTES

1. El día 3 de enero de 2014, la representación de la empresa Marason Bus, S.L. y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 17 de enero de 2014, la Sra. Cristina Carles Nigra-Maccono, como Presidenta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

FUNDAMENTOS

1. El artículo 90.3 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.
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, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento administrativo Común, modificada por la Ley 4/199, de 13 de enero.

CONVENIO COLECTIVO DE MARASON BUS, S.L.

PREÁMBULO

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que defienden y condicionan el mundo de la empresa, hay que replantearse que para su supervivencia se hace preciso compatibilizar el desarrollo personalizado y económico de la Empresa.

CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes Firmantes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la empresa MARASON BUS, S.L. y los representantes legales de los trabajadores, habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos de lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial y funcional

Todas las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los trabajadores por cuenta ajena, que presten servicios para la empresa Marason Bus, S.L. en todos los centros de trabajo del territorio nacional, que actualmente tiene abiertos la empresa, así como aquellos centros que eventualmente pudiera abrir en el futuro.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección recogidos en el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga

El Convenio Colectivo de la empresa Marason Bus, S.L. entrará en vigor el 1 de Febrero de 2014, con independencia de su publicación en el BOIB, siendo su duración de dos años.

Una vez finalizado el periodo de vigencia, el convenio se entenderá prorrogado en su totalidad de año en año salvo denuncia expresa de las partes. La denuncia deberá producirse dos meses antes de la fecha del vencimiento o de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita. En caso de prórroga, se incrementarán los salarios en el importe, si procede, al equivalente al porcentaje de aumento del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Una vez denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia en todo su articulado por un periodo de 24 meses, si en el transcurso de los mismos no se llega a acuerdos, se estará a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 4. Compensación, absorción y garantía ad personam

Las condiciones reguladas en el presente convenio son absorbibles en su totalidad en cómputo anual, con las que vinieran disfrutando los trabajadores por mejoras concedidas por la Empresa, tales como convenios de aplicación o cualquier otra causa.





Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter de cómputo anual, existieran con anterioridad a la entrada en vigor del convenio.

En el supuesto de que existiera alguna duda en la apreciación de cuales fuesen las condiciones más beneficiosas, se respetará la opción de los interesados para que elijan entre la aplicación del presente convenio y las condiciones del mismo, dejando claro que sólo se podrán ejercitar la opción en su conjunto, es decir, podrá elegirse entre aplicar o no el presente convenio, pero no entre las condiciones del mismo y parte de las condiciones anteriores.

CAPITULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. Organización del Trabajo

Debido a las circunstancias actuales y al tratarse de una pequeña empresa.

1. La organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, a la alta dirección de la empresa, cuyo desarrollo llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de gestión económica y técnica, de dirección y de control del trabajo, así como a través de las órdenes que se cursen para la realización de las actividades laborales.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad y rentabilidad, basada en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Es potestativo de la empresa la adopción e implantación de cuantos sistemas de gestión y producción, métodos o procesos de racionalización de secciones o departamentos, variación de puestos de trabajo, mejora de métodos, etc., que estime convenientes, y, en general, la de cuantas otras medidas adicionales pudiera adoptar para alcanzar un adecuado progreso técnico y de gestión, siempre que tales medidas no se opongan a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia laboral.

Artículo 6. Movilidad del personal

En el supuesto de que por razones de minoración de contratación, reducción de los servicios, urgencia, causas técnicas, de producción, de organización práctica del trabajo o cualquier otra causa, la empresa no pudiera dar ocupación efectiva o asignación de tareas a un conjunto de trabajadores, la alta dirección realizará los cambios o ajustes de puestos de trabajo y reasignación de tareas que estime convenientes a las necesidades de la empresa, quedando el trabajador obligado a realizar cuantos trabajos, tareas o actividades le sean asignados, con la única limitación que las previstas en la legislación laboral vigente.

Artículo 7. Sistema de clasificación profesional en el ámbito de la empresa y categorías profesionales

1. En conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 8 del RDL 3/2012, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, contenido general de prestación de trabajo y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

3. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio y desde la vigencia del mismo, se clasifican profesionalmente en los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Directivo

Director general.
Director Administrativo.
Jefe de Tráfico
Jefe de Equipo de taller
Titulado grado superior.
Titulado grado medio.

2. Personal administrativo:

Jefe de administración
Oficial 1.ª Administrativo.
Oficial 2.ª Administrativo.
Auxiliar Administrativo.

3. Personal Operativo





Oficial 1ª Taller
Oficial 2ª Taller
Conductor permiso D
Conductor permiso C
Conductor permiso B
Conductor shuttle
Recepcionista
Maletero
Peón/Mozo
Lavacoches
Limpiador

Artículo 8. Periodos de Prueba

Todo el personal de nuevo ingreso en plantilla será sometido a un período de prueba, durante el cual, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a devengo de indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del tiempo que, según la pertenencia a los correspondientes grupos profesionales, a continuación se establece:

- 1) Personal directivo: Seis meses.
- 2) Personal administrativo: Tres meses.
- 3) Personal operativo: Dos meses.

La situación de maternidad o incapacidad temporal del trabajador interrumpirá el cómputo del período de prueba, salvo pacto escrito en contrario.

Artículo 9. Extinción de contratos

1. El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral.

2. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a efectuar el correspondiente preaviso, que deberá llevarse a cabo por escrito, estando la empresa obligada a suscribir el acuse de su recibo. La obligación de preavisar tendrá que llevarse a cabo, según la pertenencia a los correspondientes grupos profesionales, que a continuación se establece:

- 1) Personal directivo: Tres meses.
- 2) Personal administrativo: Dos mes.
- 3) Personal operativo: Un mes.

3. La falta de cumplimiento de la obligación de preaviso conllevará la pérdida de los salarios correspondientes al período comprendido dentro de la obligación de preaviso, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que se hubieran devengado durante dicho período.

4. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de la baja. No obstante, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, o cualesquiera otras pertenencias que teniendo en su poder, fueran propiedad de aquélla, se condicionará a la entrega de éstas el abono de la correspondiente liquidación.

Artículo 10. Prendas de Trabajo

La empresa facilitará cada 2 años gratuitamente a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de sus respectivas tareas.

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes, a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio, siendo el siguiente por categorías:

Conductores:
3 camisas de manga larga
1 americana
1 corbata





1 chaleco
2 pantalones

Shuttle:

2 polos de verano
2 jerseys
2 pantalones

Maletero:

2 pantalones
2 casacas

Recepcionista/Administración

1 americana
2 camisas
2 pantalones

CAPÍTULO III – JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES, EXCEDENCIAS, LICENCIAS.

Artículo 11. Jornada Laboral

1. La jornada de trabajo de la empresa Marason Bus, S.L. será en cómputo anual de 1.826 horas a razón de 40 horas semanales prestadas de lunes a domingo, pudiendo ser la jornada continuada o partida.

2. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, y en atención a las necesidades del servicio, podrán establecerse diferentes horarios entre las cero y las veinticuatro horas del día, de lunes a domingo.

3. Asimismo, si un trabajador, por necesidades del servicio, no pudiere realizar su jornada mensual, deberá compensarla en los tres meses siguientes a aquel en que se produjo el defecto de cumplimiento de jornada.

4. Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en la central o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

5. Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo.

6. Los trabajadores que desarrollen su jornada laboral en la noches del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, tendrán derecho a percibir una compensación económica de 30,00 euros.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

Artículo 12. Distribución irregular de la jornada

Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor imprescindible para el mantenimiento de los puestos de trabajo y de la competitividad de la Empresa, es por lo que declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad interna, frente a la flexibilidad externa.

Con el fin de poder afrontar las necesidades de los clientes, demanda de servicios, dada la naturaleza de la actividad de la empresa Marason Bus, S.L. podrá distribuir irregularmente hasta un 10% de la jornada laboral anual contratada por cada trabajador.



En este supuesto, el trabajador realizará una jornada habitual de 35 horas y 45 minutos semanales, que se verán incrementadas en los meses de Julio y Agosto a 56 horas semanales, realizando así, las 1826 horas de trabajo efectivo anual.

Estas horas de trabajo son consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

Artículo 13. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.
2. El valor asignado a las horas extraordinarias es unificado tanto para las horas extra-laborales como para las festivas, sean éstas diurnas o nocturnas.
3. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que, sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, la empresa podrá, a su libre elección, proceder a compensar las horas extraordinarias realizadas, por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 14. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta 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 días, quince días, o la parte proporcional, serán elegidos por el trabajador, excluyéndose los meses de alta producción para ello (de mayo a octubre, ambos inclusive), o al final del contrato o períodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurable. El procedimiento será sumario y preferente.

Artículo 15. Excedencias

1. 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.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.





No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 16. Licencias

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 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 del sufragio activo.
- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f. 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.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

CAPÍTULO IV – CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 17. Contratación.

1. 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 período de doce meses, excepto en los contratos a tiempo parcial que su duración no superará los 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.

2. CONTRATOS DE OBRA Y SERVICIO.- Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

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 doce días de salario por cada año de servicio.

4. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.-El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por *trabajador a tiempo completo comparable* a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

- El contrato, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas.
- La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.
- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
- La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta





conversión.

5. FIJOS DISCONTINUOS.- El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

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.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad.

El orden de llamamiento de la empresa se realizará según lo siguiente:

Los puestos de trabajo de cada temporada, se irán cubriendo en determinación de la necesidades específicas que la empresa vaya necesitando, en cuanto a la categoría profesional y los conocimientos específicos que tenga el trabajador, ya que uno de los factores fundamentales es el idioma que dicho trabajador domine, así como los servicios determinados a ciertos trabajadores, como puede ser la apertura de un hotel en el que está asignado dicho trabajador, siempre siguiendo el estricto orden de antigüedad.

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.

Artículo 18. 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.

CAPÍTULO V – RETRIBUCIONES.

Artículo 19. Salario Base

1. Se entenderá por salario base la retribución correspondiente a cada una de las categorías profesionales en una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en el Convenio Colectivo y que como tal se detalla en el Anexo Salarial.

2. El salario base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus trabajadores se trabajara la jornada con horario reducido, el salario base será divisible por horas, abonándose el que corresponda como resultado de dicho cociente.

Artículo 20. Antigüedad

El concepto salarial de antigüedad no se devengará con carácter general y queda congelado en caso de que algún trabajador estuviera percibiéndola o en transito de acumulación de ésta, a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 21. Complemento de calidad en el trabajo y por especialidad en jornada

Este complemento premia las especiales circunstancias temporales en que se debe desarrollar la prestación laboral. Realizando la cuantía normal de horas semanales de trabajo efectivo, se trata de compensar económicamente las especiales características de determinados servicios, que requieran una mayor disponibilidad y alteraciones de horarios, así como las esperas de la realización de servicios.

- La determinación de este plus salarial sólo puede ser resultado de la decisión unilateral de la Empresa.
- La realidad constatada de alteraciones constantes y de la libertad del trabajador de aceptarla.

Referente a la calidad en el trabajo irá unida a la metodología y a los servicios de gestión dependiendo del grupo profesional de la Empresa.

El pago de dicho complemento estará sujeto en todo momento a los varemos que fije la dirección de la Empresa, pudiéndose considerar para la determinación del mismo, un periodo comprendido entre un mínimo de seis meses y un máximo de nueve meses.

Artículo 22. Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 94% del importe de su retribución total mensual según las tablas de retribución del Anexo Salarial, en un máximo de 5 días hábiles desde el momento a la solicitud



del mismo.

CAPÍTULO VI – RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 23. Incapacidad Temporal

En caso de baja médica, la empresa Marason Bus, S.L. se limitará a abonar la prestación de la seguridad Social tenga reconocida el trabajador según su base de cotización correspondiente, tanto en situaciones de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional y accidente de trabajo.

Artículo 24. Seguro de Accidentes

Los empresarios deberán 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 doce mil (12.000) 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. Los empresarios que incumplan la obligación de concertar estas pólizas resultarán directamente obligados al pago de la indemnización citada.

Artículo 25. 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. Suspensión temporal del permiso de conducción

a. Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria 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, estupefacientes, 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 periodo máximo total de un mes durante su relación laboral con la empresa, viniendo obligada la misma mientras tanto a respetarle los ingresos salariales íntegros.

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 un mes, 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 inmediata y en el mismo puesto de trabajo anterior a la misma.

2. 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.

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.

3. 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 26. 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.

Artículo 27. Vigilancia de la salud

1. Los firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del cumplimiento del trabajo, para lo cual acuerdan negociar el establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre las partes.

2. En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas normas, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal laboral en cuanto tales acciones pudieran contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 28. Protección a la maternidad

Si tras la evaluación de los riesgos, los resultados revelasen riesgo para la salud y seguridad o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o sí, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con el delegado de personal la relación de los puestos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto, de que tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

CAPÍTULO VII – DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES

Artículo 29. Derechos Sindicales y Sociales

En aquellas empresas de menos de 6 trabajadores, éstos podrán elegir conforme a las normas legales, que en cada momento rijan en esta materia, a un representante con las funciones y garantías propias de su cargo, excepto la de licencia de horas. En este sentido, el empresario se compromete a facilitar en todo momento el desarrollo de dicha función representativa por el tiempo estrictamente necesario.

CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 30. Faltas del personal

Se entienden por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 31. Graduación de las faltas

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se contemplan en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que deberá, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, graduarlas en leves, graves o muy graves.

Artículo 32. Faltas Leves

1. Haber incurrido en cuatro faltas de puntualidad en el puesto de trabajo dentro del período de un mes, siempre que el retraso hubiese sido en las cuatro ocasiones superior a cinco minutos e inferior a quince.





2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante breve tiempo durante la jornada laboral. No obstante, si se causare como consecuencia del abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal de éste último, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo a producirse, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de poder haberlo hecho, la razón que motivó la ausencia.
4. Descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado, mantenimiento y conservación de los vehículos, útiles, herramientas, así como instalaciones propia Empresa. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. Inobservancia de las órdenes recibidas para la realización del servicio, así como la desobediencia a las instrucciones recibidas de los superiores.
6. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados, compañeros, superiores, personal, así como la discusión con los superiores dentro de la jornada de trabajo laboral o usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. Falta de aseo y limpieza personal o de los uniformes, equipos, etcétera.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que eventualmente pudieran afectar a su actividad laboral.
9. No atender al cliente con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en las atribuciones o entrometerse en los servicios prestados por otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 33. Faltas Graves

1. La comisión de dos faltas leves dentro de un mismo trimestre, aunque ambas fueren de distinta naturaleza, siempre que, en ambos casos, hubiera mediado comunicación escrita de la correspondiente sanción.
2. La comisión de más de cuatro faltas de puntualidad superiores a los cinco minutos en la asistencia al puesto de trabajo dentro de un período de un mes.
3. La falta de asistencia al puesto de trabajo de un día, sin causa justificada, dentro del período de un mes. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa o al cliente.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la réplica descortés a compañeros, superiores o al cliente. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para el cliente, compañeros de trabajo o cliente se calificará como muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, actuación que conllevará la imposición de la sanción a ambos implicados en la conducta infractora.
6. La voluntaria disminución del rendimiento en la actividad habitual y la negligencia y desidia que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente, así como no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad efectiva de haberlo podido hacer.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en actividades ajenas a la prestación del servicio o la utilización de los mismos en beneficio propio.
9. El hacer desaparecer uniformes, material diverso, sellos o documentación tanto de la empresa como de los clientes de la misma.
10. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y/o escritos que reglamentariamente deban mantenerse en el desarrollo del servicio, sin las formalidades debidas y/o cometiendo faltas en su llevanza y mantenimiento que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial corrección. En caso de que dichas faltas tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 34. Faltas muy graves



1. La reincidencia en comisión de dos faltas graves dentro de un período de seis meses, aunque las cometidas fueran de distinta naturaleza, siempre que, en ambos casos, hubiese mediado la imposición de sanción por la comisión de las mismas.
2. La comisión de más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al puesto de trabajo superiores a quince minutos cada una de ellas dentro del período de un mes.
3. La comisión de más de doce faltas injustificadas de puntualidad cometidas dentro de un período de seis meses dentro un mismo año, aunque todas ellas hubieran sido sancionadas de forma independiente.
4. La comisión de tres o más faltas injustificadas de asistencia al puesto de trabajo dentro de un período de un mes, así como la de seis dentro de un período de cuatro meses o la de más de doce dentro de un período de un año, aunque todas ellas hubieran sido sancionadas independientemente.
5. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa, al cliente o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de las tareas o fuera de la jornada laboral.
6. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en vehículos, instalaciones, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
7. La realización de trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzcan quejas justificadas de superiores, compañeros de trabajo, del cliente o de terceros.
9. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La violación del secreto de la correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas o entidades en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y/o no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por el alcance de su cometido hubieran de estar informados.
11. Los malos tratos de palabra o de obra, la falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad, a los familiares y a los empleados de estas, si los hubiere.
12. La participación, directa o indirecta, en la comisión de un delito, calificado como tal en las leyes penales.
13. El abandono del servicio en puestos de trabajo de especial responsabilidad, una vez ocupado el servicio, así como la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
14. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento laboral.
15. Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo o con las personas o los empleados de las entidades o personas para las que presten los servicios, así como con terceros.
16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
17. El abuso de autoridad.
18. La competencia ilícita por dedicarse, dentro o fuera de la jornada laboral, a desarrollar, por cuenta propia o ajena, idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
19. Dedicarse a juegos y distracciones graves durante el cumplimiento de la jornada laboral.
20. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma en que se hubieren solicitado.
21. La comisión de imprudencia en la prestación del servicio que pudiera conllevar riesgo de accidente para sí mismo, para compañeros, personal correspondiente a las personas o entidades para las que se prestan los servicios o sus clientes, así como para el público en general o peligro de averías.
22. El acoso sexual o la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas y/o las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, personal correspondiente a las personas o





entidades para las que se prestan los servicios o sus clientes, así como para el público en general.

Artículo 35. Sanciones

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal o, en su caso,
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ambas partes representantes convienen que las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad del mismo.

En consecuencia, si la jurisdicción competente anulara algún extremo de este Convenio, éste deberá ser negociado nuevamente por la comisión negociadora para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de la firma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. POLÍTICA DE IGUALDAD

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión, afiliación o no a un sindicato, etc., así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. COMISIÓN PARITARIA.

La comisión paritaria estará suscrita por las partes firmantes del presente Convenio.

La comisión paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días desde la solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar.

En caso de que la comisión paritaria no alcanzase un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión solicitada al procedimiento de mediación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

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.





DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL

En todo lo previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto 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 y demás leyes de aplicación.

Y para que conste donde convenga, las partes anteriormente citadas en el artículo primero, suscriben el presente Convenio Colectivo de la empresa Marason Bus, S.L. mediante cinco ejemplares en los idiomas castellano y catalán, facultando a D^a Cristina Carles Nigra-Maccono, para que realice los trámites pertinentes para el registro y parte de la Autoridad Laboral de la CAIB, eventual publicación en el BOIB.

En Palma de Mallorca, a 3 de enero de 2014.

ANEXO 1: TABLA SALARIAL

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	HORA EXTRAORDINARIA
Grupo1. Directivos	950,00 euros	7,49 euros
Grupo 2: Administrativos	750,00 euros	5,75 euros
Grupo 3 Operativos	650,00 euros	4,98 euros

