



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

6941

Resolución del Consejero Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Transacobo, SL (exp.:CC_TA_05/098, código de convenio 07100292012014)

Antecedentes

1. El día 25 de abril de 2016, la representación de la empresa Transacobo, SL y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 27 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 Convenio colectivo mencionado.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

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. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y 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 una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 3 de abril de 2017

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández

II CONVENIO DE LA EMPRESA TRANSACOBO S.L.

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

Artículo 1º. Partes que concertan el Convenio Colectivo.

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, concretamente los miembros del Comité de empresa de Comisiones Obreras (CC.OO), Sindicato Independiente de Transporte Discrecional (SITD) y Sindicat Autònom Transports de les Illes Balears (SATI).





Artículo 2º. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio, que afecta exclusivamente al personal de TRANSACOBO S.L. establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la empresa TRANSACOBO 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 3º. 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 4º. Ámbito Territorial.

Las presentes normas se aplicarán a los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio que presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Artículo 5º. Ámbito temporal y denuncia.

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020, 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 2020 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.

Artículo 6º. Declaración de principios en materia de igualdad.

Las partes concertantes del convenio colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia

CAPÍTULO II. Retribuciones

Artículo 7º. Salario base.

Los salarios base mensuales establecidos para los distintos puestos de trabajo, con efectos desde la publicación del presente convenio y hasta diciembre de 2020 son los que figuran a continuación.

Desde la firma del presente convenio hasta el 31 diciembre de 2016 serán los siguientes:

<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 tipo A*	1.175





5	Conductor/a tipo B*	1.100
6	Conductor/a tipo 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

*Conductores tipo A antiguo nivel retributivo “clase D” de 20 o más pasajeros

*Conductores tipo B antiguo nivel retributivo “clase D1” de 9 a 19 pasajeros

*Conductores tipo C antiguo nivel retributivo “clase C” de 1 a 8 pasajeros

Desde el día 01 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017 serán los siguientes:

<i>Nivel</i>	<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Euros/ mes</i>
1	Personal superior o técnico	1.873
2	Jefe/a de tráfico	1.410
3	Jefe/a de equipo de taller	1.325
4	Conductor/a tipo A*	1.186
5	Conductor/a tipo B*	1.111
6	Conductor/a tipo C*	1.040
7	Oficial primera de taller	1.290
8	Oficial segunda de taller	1.266
9	Oficial tercera de taller	1.176
10	Oficial primera administrativo	1.344
11	Oficial segunda administrativo	1.283
12	Auxiliar administrativo	1.161
13	Peón y Limpiador/a	1.139

Desde el día 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018 serán los siguientes:

<i>Nivel</i>	<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Euros/ mes</i>
1	Personal superior o técnico	1.891
2	Jefe/a de tráfico	1.424
3	Jefe/a de equipo de taller	1.338

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2017/79/982813>





4	Conductor/a tipo A*	1.197
5	Conductor/a tipo B*	1.122
6	Conductor/a tipo C*	1.050
7	Oficial primera de taller	1.302
8	Oficial segunda de taller	1.278
9	Oficial tercera de taller	1.187
10	Oficial primera administrativo	1.357
11	Oficial segunda administrativo	1.295
12	Auxiliar administrativo	1.172
13	Peón y Limpiador/a	1.150

Desde el día 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019 serán los siguientes:

<i>Nivel</i>	<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Euros/ mes</i>
1	Personal superior o técnico	1.909
2	Jefe/a de tráfico	1.438
3	Jefe/a de equipo de taller	1.351
4	Conductor/a tipo A*	1.208
5	Conductor/a tipo B*	1.133
6	Conductor/a tipo C*	1.060
7	Oficial primera de taller	1.315
8	Oficial segunda de taller	1.290
9	Oficial tercera de taller	1.198
10	Oficial primera administrativo	1.370
11	Oficial segunda administrativo	1.307
12	Auxiliar administrativo	1.183
13	Peón y Limpiador/a	1.161

Desde el día 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020 serán los siguientes:

<i>Nivel</i>	<i>Puestos de trabajo</i>	<i>Euros/ mes</i>
1	Personal superior o técnico	1.928
2	Jefe/a de tráfico	1.452
3	Jefe/a de equipo de taller	1.364
4	Conductor/a tipo A*	1.220





5	Conductor/a tipo B*	1.144
6	Conductor/a tipo C*	1.070
7	Oficial primera de taller	1.328
8	Oficial segunda de taller	1.302
9	Oficial tercera de taller	1.209
10	Oficial primera administrativo	1.383
11	Oficial segunda administrativo	1.320
12	Auxiliar administrativo	1.194
13	Peón y Limpiador/a	1.172

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.

Artículo 8º. Antigüedad.

Con efectos del día 30 de abril de 2016, el complemento por antigüedad regulado en el artículo 6º del convenio colectivo precedente, queda derogado y sin efecto alguno, sin perjuicio de lo establecido a continuación.

Por tanto, los trabajadores contratados por las empresas a partir de día 1 de mayo de 2016 no generarán derecho alguno por este concepto al haber quedado derogado en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que viniera percibiendo este complemento conservará el derecho a la cuantía reconocida hasta el día 30 de abril de 2016, que pasará a considerarse una condición más beneficiosa consolidada a título ad personam.

La cuantía de este complemento no será absorbible ni compensable por posteriores variaciones del salario, y tampoco será revisable económicamente, sin perjuicio de los efectos transitorios que se establecen a continuación.

A todos los trabajadores que a día 1 de mayo de 2016 se les aplicase el derecho a seguir percibiendo el complemento por antigüedad como la condición ad personam referida en los párrafos anteriores, se les reconocerá a partir de día 1 de mayo de 2016 el derecho a percibir cuando proceda la cuantía por este concepto del siguiente vencimiento, en su caso, fijada en la vigente tabla del anexo I del actual convenio, pasando a formar parte del complemento ad personam reconocido en este artículo y permaneciendo inalterable a partir de entonces. Esta cuantía se sumará y percibirá a partir del mes siguiente al del cumplimiento del bienio, cuatrienio o quinquenio correspondiente, en su caso.

Artículo 9º. 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 7 del Convenio más, en su caso, el complemento ad personam 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 10º. Valor de las horas de presencia, horas extraordinarias y horas de exceso (personal conducción).

1. Se establece un valor cierto y unitario a la retribución por las horas de presencia, extraordinarias o de exceso, que realicen los conductores tipo A y tipo B, 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:

Desde la firma del presente convenio hasta el 31 diciembre de 2016 serán las siguientes:

Conductor/a tipo A:	8,00 €/hora
Conductor/a tipo B:	7,00 €/hora

Desde el día 01 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017 serán las siguientes:

Conductor/a tipo A:	8,08 €/hora
Conductor/a tipo B:	7,07 €/hora

Desde el día 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018 serán las siguientes:

Conductor/a tipo A:	8,16 €/hora
Conductor/a tipo B:	7,14 €/hora

Desde el día 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019 serán las siguientes:

Conductor/a tipo A:	8,24 €/hora
Conductor/a tipo B:	7,21 €/hora

Desde el día 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020 serán las siguientes:

Conductor/a tipo A:	8,32 €/hora
Conductor/a tipo B:	7,28 €/hora

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 períodos 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. En todo caso, se producirá fuera de los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Tendrán la naturaleza de horas de presencia, extraordinarias o de exceso las que en el cómputo acordado superen las horas de jornada ordinaria de trabajo contemplada en el artículo 15 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 11°. Plus especial para mecánicos.

Los trabajadores de la sección mecánica, percibirán en concepto de plus especial de puesto de trabajo 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.

Artículo 12°. Dietas (Almuerzos y cenas).

La empresa tendrá la facultad de facilitar comidas y alojamiento a los trabajadores que estén de servicio, en la forma que aquéllos determinen. En caso de no establecer la forma de acceder a dichos suministros, la empresa abonará, cuando se realicen jornadas diarias superiores a nueve horas de trabajo, una única dieta de almuerzo o cena, en la cuantía de 6 euros (6,00 €). Esta cuantía estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Desde el día 01 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, la cuantía de la dieta será de 6,06 €.

Desde el día 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, la cuantía de la dieta será de 6,12 €.

Desde el día 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, la cuantía de la dieta será de 6,18 €.

Desde el día 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, la cuantía de la dieta será de 6,24 €.

Artículo 13°. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente capítulo serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales vinieren abonando las empresas, cualquiera que sea el motivo, la denominación o la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etcétera.

Artículo 14°. No discriminación salarial por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

CAPÍTULO III. Tiempo de Trabajo, Descansos, Festivos, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Artículo 15°. 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, 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 de trabajo efectivo.
- 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.

Cuando un servicio tenga su inicio dentro de la jornada ordinaria, el conductor no podrá negarse a hacer dicho servicio ni podrá abandonarlo hasta que lo haya terminado, siempre que se respeten los tiempos de conducción y descanso.

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.

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

Artículo 16°. Garantía de ocupación a los conductores fijos discontinuos.

Durante la vigencia del presente convenio 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 con anterioridad al año 2013.

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 17°. 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.

Dada la naturaleza de determinados servicios (v.g. el transporte escolar), la empresa podrá programar el descanso semanal de forma que por





cada cinco días de trabajo se devenguen dos días de descanso. En la confección de esta programación, que se realizará de forma trimestral, la empresa establecerá el número de trabajadores necesarios y fijará los días de descanso. Los trabajadores con contrato fijo tendrán prioridad para adscribirse a este sistema de jornada y descanso. A los efectos de que los trabajadores con contrato fijo discontinuo puedan igualmente acceder a este sistema su adscripción al mismo se realizará, una vez adscritos los trabajadores fijos, de forma rotativa, iniciándose por el trabajador fijo discontinuo más antiguo y finalizando por el de menor antigüedad y así sucesivamente. No obstante lo anterior, el trabajador podrá declinar la adscripción a este sistema, en cuyo caso el derecho corresponderá al siguiente trabajador en el escalafón de antigüedad.

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 período de temporada baja (de noviembre a abril, ambos inclusive), o al final del contrato o períodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos, respectivamente. 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 18º. 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 períodos 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 19º. Festividad del patrono.

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

Artículo 20º. 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 21º. 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 22º. 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 puesto de trabajo, 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 períodos 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 período de doce meses salvo para los contratos a tiempo parcial, tal y como se recoge en el apartado 5 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 del mismo puesto de trabajo y, en su caso, centro de trabajo sobre el trabajador eventual.

3. PERÍODO DE PRUEBA.-En el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses, que se regirá por lo previsto legalmente. Será nulo el pacto que establezca un período 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.

4. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.-Se conviene que las funciones de la categoría profesional de conducción 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.

5. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.- Cuando se utilice esta modalidad contractual de tiempo de trabajo en contrataciones eventuales, la duración máxima del contrato no podrá rebasar seis meses.

6. 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 23º. 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 24º. Liquidaciones, finiquitos y despidos.

La empresa, 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 25°. 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 la empresa con al menos un mes de antelación, teniendo derecho a partir de ese momento a percibir la indemnización establecida.

CAPÍTULO V. Organización del trabajo

Artículo 26°. Reparto equitativo de los servicios.

La empresa repartirá, en la medida de lo posible, los servicios de colegios, excursiones, aeropuertos, etcétera, de forma equitativa dentro de los distintos puestos de conducción. En caso de discrepancias, se intentarán resolver entre el empresario 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 27º. 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 28º. 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

Invierno:

2 camisas manga larga

2 pantalones

1 chaqueta de abrigo

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.

Para el personal de conducción el uso de corbata será obligatorio excepto 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 se puedan alterar el conjunto de las prendas en acuerdo con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VI. Previsión, mejoras asistenciales y sociales y Salud laboral.

Artículo 29º. 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 30°. 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 31°. 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 sufra 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, 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 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 32º. 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 33º. 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 34°. 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 35°. 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 36°. 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 37°. 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 38°. 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

Disposición adicional primera. Distribución y cómputo de jornada, descansos, pausas y compensación de dietas.

Forma parte del presente convenio colectivo y es, por tanto, de aplicación íntegra lo dispuesto en materia de distribución, cómputo de jornada, descansos y compensación de dietas contenido en el acuerdo suscrito entre la empresa y el comité de empresa en fecha 15 de abril de 2009, dejando sin efecto cualquier otro pacto relativo a dichas materias.

Disposición adicional segunda. 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.

Disposición adicional tercera. Condiciones más beneficiosas para el actual personal de conducción de la clase A (antigua clase D).

Las razones que han motivado la reedición de la negociación y suscripción del II Convenio Colectivo de la empresa Transacobo S.L., alejándonos nuevamente de la regulación sectorial obedecen a distintos motivos pero, sin duda, el fundamental es que aún permanecen las consecuencias de una crisis económica que ha resultado especialmente marcada en el sector del transporte discrecional en general y en nuestra empresa en particular. En ese contexto económico se evidenció la imposibilidad de mantener las relaciones laborales de acuerdo a parámetros tradicionales, por ser incompatibles con la viabilidad de las empresas del sector, lo que propició la creación de multitud de acuerdos y convenios de empresa, todos ellos ajenos a las previsiones del convenio sectorial y ajustados a la nueva realidad económica. Esta circunstancia, junto a la irrupción de nuevos operadores más competitivos, por ser inferiores sus costes salariales, ha obligado a las empresas a reducir dichos costes como medida para garantizar su viabilidad.

La empresa no ha resultado ajena a tan complejo escenario, acusando desde la suscripción del anterior convenio un grave descenso de la actividad ordinaria, derivada de la pérdida de clientes, incluso históricos, que han encontrado, precisamente en empresas con menores costes de personal, una colaboración profesional más acorde con sus intereses.

A pesar de los esfuerzos realizados, la circunstancia descrita anteriormente no ha podido revertirse y, actualmente, no es posible vislumbrar una situación ni tan siquiera similar al inicio de la crisis económica.

La suscripción, en su momento, del I Convenio Colectivo de la empresa Transacobo S.L. permitió ajustar las condiciones económicas y productivas de la empresa recayendo la mayor parte del esfuerzo en el personal de conducción, especialmente el de clase D (actualmente clase A) por ser el mayoritario.

Así, el personal de conducción de la actual clase A, ha sufrido de manera personal y directa durante estos últimos años la inaplicación del convenio colectivo sectorial en materia retributiva o en la distribución de la jornada.





No parece proporcionado exigir un mayor sacrificio que el ya realizado al personal de conducción de clase A que durante estos años con su esfuerzo y sacrificio personal han permitido remontar una situación que en determinados momentos hicieron peligrar la subsistencia de la empresa. Por ello, razones de equidad obligan a reconocer como condición más beneficiosa al personal de conducción en activo de la clase A las siguientes condiciones retributivas:

- Hasta el 31 de julio de 2016 se mantendrán las condiciones retributivas, conceptos y cuantías, reguladas en el I Convenio colectivo de la empresa Transacobo S.L.
- Desde el 1 de agosto de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2018 se aplicarán los conceptos, las condiciones y las cuantías retributivas, establecidas en el *Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears*.
- Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020 se aplicarán los conceptos, las condiciones y las cuantías retributivas que se pacten en el *Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears*.

Disposición adicional cuarta. Sistema remuneración conductores tipo C.

El personal de conducción con categoría conductor tipo C, se regirá por un sistema retributivo distinto y superior en su cómputo global al establecido en el presente convenio, no siendo por tanto de aplicación, salvo la excepción contenida en el último apartado de este artículo, lo dispuesto en el mismo en materia de retribución salarial o extrasalarial.

Dicho sistema, vinculado a la producción, se computará por puntos.

La producción mínima exigida será de 720 puntos mensuales; lo que exceda de este mínimo será abonado según la tarifa vigente. Para periodos inferiores a un mes se calculará la parte proporcional al tiempo trabajado.

El trabajador obtendrá por cada servicio realizado un determinado número de puntos que irán en función de la zona de origen y destino del servicio. En aquellos casos en los que el trabajador tenga asignado un servicio de “entrada” y, por causas ajenas al mismo los clientes no fuesen recogidos, obtendrá 2 puntos. En el anexo IV se recogen todas las zonas y la puntuación asignada.

Para los servicios a disposición se obtendrán 4 puntos por cada hora de duración del servicio.

En relación al devengo y abono de dietas, la empresa tendrá la facultad de facilitar comidas y alojamiento a los trabajadores que estén de servicio, en la forma que aquéllos determinen. En caso de no establecer la forma de acceder a dichos suministros, la empresa abonará, cuando se realicen jornadas diarias superiores a nueve horas de trabajo, una única dieta de almuerzo o cena, en la cuantía de 18 euros (18,00 €). Esta cuantía estará vigente hasta la finalización del convenio.

Se establece un valor cierto y unitario a la retribución de cada punto que exceda del mínimo mensual exigido de 2,50 €/punto. Esta cuantía estará vigente hasta la finalización del convenio.

En el supuesto de que el trabajador no alcance un mínimo de 720 puntos se le retribuirá conforme lo previsto en el presente convenio, a excepción de la carga y descarga de equipaje, al no concurrir las condiciones de contratación señaladas en la disposición adicional quinta.

Disposición adicional quinta. Carga y descarga de equipajes por cuenta de terceros.

Cuando la empresa contrate, previa demanda de sus clientes (agencias de viajes, operadores turísticos o análogos), además del transporte de pasajeros, las funciones de organización, carga y descarga de sus equipajes en la bodega del vehículo, garantizarán a los trabajadores que realicen dichas funciones el abono de la cantidad de 0,20 céntimos de euro por viajero y servicio durante la vigencia del presente convenio, más las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social a la empresa transportista.

En los citados contratos se incluirá una cláusula, en virtud de la cual, si se produjese un incumplimiento de dicha obligación por parte de la empresa de transporte, el contratista del servicio vendrá obligado a satisfacer las cuantías devengadas, constituyendo este compromiso una estipulación a favor de terceros que facultaría a los trabajadores para exigir del cliente la retribución debida, más las cargas de Seguridad Social correspondientes.

En caso de imposibilidad física, previa y debidamente justificada, el personal de conducción podrá ser dispensado de esta función.

Disposición adicional sexta: 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.



Disposición adicional séptima. 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.

Disposición adicional octava. Comisión Paritaria

De conformidad a lo establecido en el artículo 85.3, e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores se designa una Comisión Paritaria de las partes negociadoras y firmantes del presente convenio. La Comisión Paritaria entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas. En especial:

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 previos 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.

Las controversias surgidas en el seno de la comisión paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se someterán a lo dispuesto en esta materia 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.

La comisión estará formada por seis miembros, tres por parte de la representación sindical y tres por parte de la empresa.

Se designan por cada parte a los miembros que compondrán la Comisión Paritaria, por la parte sindical, 1 por CC.OO. 1 por SATI y 1 por SITD; y 3 por la parte empresarial. Los miembros de la parte empresarial son: D. Antonio Rosselló Rosselló, D. Tomeu Rosselló Rosselló y D. Isidro Bibiloni Mateu; y los correspondientes a la parte sindical son: D. José Palomino Jara, interviniente por CC.OO., D. Joaquin Murciano Conde, interviniente por SATI y D. Ramón Machado Marín, interviniente por SITD.

Los miembros designados podrán ser sustituidos por las organizaciones que los han elegido, debiendo comunicarlo en tiempo y forma a la Comisión Paritaria. En caso de inasistencia de alguno de los comisionados, éstos podrán delegar su voto en otro miembro de la Comisión, para que le represente.

A las reuniones podrán asistir asesores de las partes, en número restringido, que podrán intervenir con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá cada vez que los solicite cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo cuando sea requerida formalmente para ello.

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

Disposición adicional novena. 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 se pacta que, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes intervinientes en ese periodo podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera



solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a 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. Finalmente, si estos procedimientos no hubieran solucionado la discrepancia se estará a lo dispuesto 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.

Disposición adicional décima. 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 la empresa 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.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Cláusula derogatoria.

Queda derogado el convenio colectivo anterior, así como todos los anteriores al mismo, sin perjuicio de la subsistencia de las condiciones más beneficiosas para los trabajadores que las recogidas en el presente convenio y que se hayan implantado, a título personal, con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

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 €





Puesto de trabajo	2 años	4 años	8 años	12 años	16 años	20 años	25 años
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 €

ANEXO II.
LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO artículo 6.5 del Real Decreto
625/1985, de 2 de abril y artículo 20º 1 del Convenio Colectivo

EMPRESARIO:

Nombre y apellidos: DNI:

como: de la Empresa:

NIF: Actividad: Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera. Domicilio social:

Nº C.C.C. Seguridad Social Empresa:

Nombre, en su caso, y domicilio del centro de trabajo:

Nº C.C.C. Seguridad Social del centro de trabajo:

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, comunica al;

TRABAJADOR:

Nombre y apellidos: DNI:

Nº de afiliación S.S.: Fecha de nacimiento:

Domicilio:

Que teniendo la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

Desde el día:

Hasta el día:

Fecha, esta última, en la que se estima concluyan las actividades para las que está contratado.

OBSERVACIONES:

En _____, a _____ de _____ del año _____.

La Empresa El Trabajador (recibí llamamiento)



ANEXO III.
COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO
DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS
(artículo 20º 1 del Convenio Colectivo)

En _____ a _____ de _____ del año _____.

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el apartado 5, del artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día _____, quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

El Empresario

El Trabajador

Recibí el duplicado

(Fecha y firma)

ANEXO IV.

	Puntos		Puntos
AEROPUERTO	2	LAS MARAVILLAS	2
ALARO	3,5	LLORET	3,5
ALCUDIA	7	LLOSETA	4
ALGAIDA	2,5	LLUBI	5
ALQUERIA BLANCA	5,5	LLUC-ALCARI	4
ANDRAITX	5	LLUCH	6
ARENAL	2	LLUCHMAYOR	2,5
ARIANY	6,5	MAGALLUF	3
ARTA	8	MANACOR	2,5
AUCANADA	7	MANCOR	4,5
BAHIA GRANDE	2	MARIA DE LA SALUT	6
BANYALBUFAR	4	MARRATXI	2
BENDINAT	2,5	MONTUIRI	3,5
BETLEM	8,5	MOSCARI	5
BINIALI	3	MUELLE DE PALMA	2
BINIAMAR	4,5	MURO	5,5
BINIBONA	5	ORIENT	4,5
BINICANELLA	7,5	PAGUERA	4
BINIFALDO	6,5	PALMA CENTRO	2
BINISSALEM	3,5	PALMA NOVA	3
BUGER	5	PALMANYOLA	2

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2017/79/982813





	Puntos		Puntos
BUNYOLA	2,5	PASEO MARITIMO	2
CAIMARI	5	PETRA	6,5
CALA BARCA	7,5	PINA	3
CALA BLAVA	2	PLA DE NA TESA	2
CALA BONA	7,5	PLAYA DE MURO	7
CALA D'OR	7,5	POLLENÇA	7
CALA FERRERA	7,5	PONT D'INCA	2
CALA FIGUERA	6	PORRERAS	4
CALA FORNELLS	4	PORT D'ES CANONGE	6,5
CALA GUYA	8,5	PORTALS	2,5
CALA LLOMBARTS	6	PORTALS VELLS	3,5
CALA MANDIA	7,5	PORTIXOL	2
CALA MAYOR	2	PORTO COLOM	6,5
CALA MESQUIDA	8,5	PORTO CRISTO	7
CALA MILLOR	7,5	PORTO PETRO	7,5
CALA MONDRAGO	6	PORTOL	3
CALA MURADA	7	PTO. POLLENSA	7
CALA MURTA	8	PUERTO ALCUDIA	7
CALA PI	4	PUERTO ANDRATX	4,5
CALA RATJADA	9	PUERTO SOLLER	4,5
CALA ROMANTICA	7,5	PUIGPUNYENT	3
CALA SAN VICENÇ	7	PUNTA REINA	7,5
CALA SANTANYI	5,5	RANDA	3
CALA TUENT	8	RUBERTS	3
CALA VIÑAS	4	SA CABANETA	2
CALAS DE MALLORCA	7	SA COMA	7,5
CALVIA	3,5	SA FORADADA	3,5
CAMP DE MAR	4	SA POBLA	5,5
CAMPANET	5	SA RAPITA	4
CAMPOS	3,5	SAN JUAN	4
CA'N PASTILLA	2	SAN SALVADOR	6
CA'N PICAFORT	7	SANT JORDI	2
CANYAMEL	8,5	SANT LLORENÇ	6,5
CAPDELLA	4	SANT TELM	5
CAPDEPERA	8,5	SANTA EUGENIA	2
CAPOCORB	4	SANTA MARGARITA	6,5
CAS CONCOS	5	SANTA MARIA	2,5
CIUDAD JARDIN	2	SANTA PONSA	4

http://www.caib.es/boibfront/pdf/es/2017/79/982813





	Puntos		Puntos
COLL D'EN REBASSA	2	SANTANYI	5
COLONIA DE SAN PEDRO	8	S'ARANJASSA	2
COLONIA SANT JORDI	7	S'ARRACO	5
CONSELL	3	SECAR DE LA REAL	2
COSTA DE SA CALMA	3,5	SELVA	4,5
COSTA DELS PINS	7,5	SENCELLES	5
COSTA D'EN BLANES	2,5	SES ALQUERIES	3
COSTIX	5	SES COVETES	5
CURA	3	SES SALINES	5
DEIA	4,5	S'ESTANYOL	4
DELTA	2,5	S'HORTA	6,5
DORADO	3	S'HOSTALOT	2
EL MAL PAS	7	S'ILLOT	7,5
EL TORO	3	SINEU	4
EMBALSE CUBER	5,5	SOLLER	5
ES FIGUERAL	2	SON ARMADANS	2
ES MOLINAR	2	SON CARRIO	7
ES RAFAL	2	SON FERRER	3,5
ESCOLLERA	2	SON FERRIOL	2
ESCORCA	6,5	SON HUGO	2
ESPORLES	2,5	SON RAPINYA	2
ESTABLIMENTS	2	SON ROCA	2
ESTALLENCS	4,5	SON SARDINA	2
FELANITX	5	SON SERRA DE MARINA	7,5
FORMENTOR	8,5	SON SERVERA	7,5
FORNALUTX	5	SON VIDA	2
GALATZO	3,5	ULLARO	5
GALILEA	3,5	UNIVERSIDAD	2
GENOVA	2	VALLDEMOSA	3
ILLETAS	2,5	VILLAFRANCA	4,5
INCA	4		
LA CALOBRA	7,5	A DISPOSICIÓN x HR SERVICIO	4

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2017/9/982813

