

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

10710

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo 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 Marason Bus S.L. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100272012014)

Antecedentes

1. El 18 de agosto de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Marason Bus S.L.
2. El 16 de septiembre de 2022, Maria Carles Nicra Maccono, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

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 Marason Bus S.L., en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, *(firmado electrónicamente: 7 de noviembre de 2022)*

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo (BOIB 97/2019)



II CONVENIO COLECTIVO DE MARASON BUS, S.L. PREÁMBULO

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen 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

De una parte, la empresa MARASON BUS, S.L. siendo el CIF de la Empresa B-30788228. Representada y apoderada por D^a M^a Cristina Carles Nigra-Maccono, Graduada Social en ejercicio.

Y de otra parte los Delegados de Personal

- D^a Catalina Murillo Seco de Herrera
- D. Juan Cerezo Sánchez
- D. David Moncayo Salazar

Ambas partes se reconocen mutuamente plena capacidad legal para negociar y acordar el presente convenio colectivo de empresa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial y funcional.

Todas las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los trabajadores/as por cuenta ajena, que presten servicios para la empresa Marason Bus, S.L., dedicada al transporte de viajeros con conductor, en sus centros de trabajo de las Islas Baleares.

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 a la fecha de la firma del mismo, 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.

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, el convenio se mantendrá vigente hasta la aprobación de uno nuevo.

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/as 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.

CAPÍTULO 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. Pudiendo introducir aspectos concretos dentro del manual de calidad.



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.

3. Asimismo, la empresa previa comunicación a los Delegados de Personal, podrá introducir aspectos concretos relacionados con la prestación de los servicios dentro del Canal de Calidad.

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 trabajador/a o un conjunto de trabajadores/as, 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/a obligado a realizar cuantos trabajos, tareas o actividades le sean asignados, con la única limitación de 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/as, modificado por el artículo 8 del RDL 3/2012, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as 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/as comprendidos en el ámbito de este convenio y desde la vigencia del mismo, se clasifican profesionalmente en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I

Personal Directivo:

- Gerente
- Titulado/a Grado Superior y Máster.
- Titulado/a Grado Medio.
- Director/a General.
- Director/a Administrativo/a.
- Jefe/a de Tráfico.
- Jefe/a de Equipo de Taller.

GRUPO II

Personal administrativo:

- Jefe/a de Tráfico.
- Jefe/a de Administración
- Oficial 1.º Administrativo/a.
- Oficial 2.º Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a en Control de Calidad.

GRUPO III

Personal Operativo:

- Oficial 1º Taller.
- Oficial 2º Taller.
- Conductor/a permiso B de tráfico.
- Recepcionista.



- Peón/Mozo/a.
- Lavacoches.
- Limpiador/a.

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:

- GRUPO I Personal directivo: Seis meses.
- GRUPO II Personal administrativo: Tres meses.
- GRUPO III Personal operativo: Dos meses.

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

Artículo 9. Extinción de contratos.

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

2. El trabajador/a 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:

- GRUPO I Personal directivo: Tres meses.
- GRUPO II Personal administrativo: Dos meses.
- GRUPO III 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/as 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/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, llaves o cualesquiera otras pertenencias que teniendo en su poder, fueran propiedad de aquella, se condicionará a la entrega de éstas el abono de la correspondiente liquidación.

Artículo 10. Prendas de Trabajo.

La empresa facilitará cada año gratuitamente a los trabajadores/as, 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/a 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/as:

- 3 camisas de manga larga
- 1 chaqueta
- 1 corbata
- 2 pantalones

Recepcionista:

- 1 chaqueta
- 2 camisas
- 2 pantalones



CAPÍTULO III**JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS, 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/a, por necesidades del servicio, no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensarla en los tres meses siguientes a aquel en que se produjo el defecto de cumplimiento de jornada.
4. La jornada máxima será de nueve horas. Todo ello sin perjuicio de que la empresa Marason Bus S.L. y los trabajadores/as acuerden otro sistema de descanso, debiéndose siempre notificar los acuerdos, en su caso, de la Comisión paritaria del Convenio.
5. Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador/a deberá encontrarse en la central o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.
6. Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo.
7. Los trabajadores/as que desarrollen su jornada laboral en la noche 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 120,00 euros.
8. La distribución y asignación de los servicios diarios correspondientes a la jornada o jornadas siguientes, se harán públicos al personal afectado y para conocimiento del mismo, tan pronto como sean conocidos por la empresa y dentro de la buena fe y los usos, horarios y costumbres tradicionales de Marason Bus S.L.
9. La distribución del trabajo nocturno se aplicará con la máxima equidad y rotación de forma que un mismo trabajador/a 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.
10. El conductor/a 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.
11. El descanso semanal será de dos días y podrá computarse quincenalmente. Todo ello sin perjuicio de que la empresa Marason Bus S.L. acuerde con los trabajadores/as otros sistemas de descanso. El descanso semanal podrá ser rotativo o fijo.

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 25% de la jornada laboral anual contratada por cada trabajador/a.

En el supuesto de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al trabajador/a afectado al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

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

Artículo 13. Horas Extraordinarias y Horas de presencia

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 11.1 del presente Convenio Colectivo.



2. El valor asignado a las horas extraordinarias es unificado tanto para las horas extras-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.

4. Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación por parte del trabajador/a, cuando se inicie un servicio deberá proseguirse éste hasta su conclusión o la llegada del relevo. En razón de ello, el período de tiempo que exceda del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo se abonará al trabajador/a como horas extraordinarias de trabajo.

1. Tendrán la consideración de horas de presencia, aquellas en las que el trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio o averías.

2. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, respetando los periodos de descanso entre jornadas o semanal propios de la actividad. No computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Se establece un valor unitario para las horas extras y las horas de presencia, desde la fecha de la firma del presente convenio hasta 31 de diciembre de 2022 de 7,67 euros.

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/as 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 periodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as se podrán fijar los periodos 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/a 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/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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, los trabajadores/as 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/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado



por la empresa, 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/a 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/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a 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/a, 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 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/a 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, en los términos establecidos en el art. 37 de E.T.
- 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/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as 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 esta negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en el E.T. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

3. En los casos de nacimientos de hijos/as 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, o familiares directos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella, con la consiguiente disminución proporcional del salario.

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.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa





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, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

6. Los trabajadores/as 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, EMPLEO Y FORMACIÓN**

Marason Bus S.L. respetará las medidas generales, entre otras, contenidas en el presente artículo con el objetivo de conseguir la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, así como aquellas incluidas en el plan de igualdad. Tales medidas irán destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc., entre otras, podrán consistir en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b. Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres y hombres en puestos en los que están subrepresentada/os.
- c. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación en Marason Bus S.L. tanto interna como externa, con el fin de garantizar el desarrollo de su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- d. Conseguir en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, un mejor uso de los mismos, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes.
- e. Establecer acciones contra los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 17. Contratación.

Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratación vigentes, así como todos los que en un futuro puedan ser aprobados.

El contrato de relevo se celebrará de acuerdo a la normativa vigente, para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona que accede a la jubilación.

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 a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por trabajador/a a tiempo completo comparable a un trabajador/a 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/a 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, fijo discontinuos y cualquier modalidad contractual en la fecha en que esta se produzca.

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

- a. 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.
- b. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.
- c. Los trabajadores/as a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.
- d. Los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as 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.





e. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador/a y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador/a no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión.

FIJOS DISCONTINUOS. El contrato por tiempo indefinido de fijo discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter 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/as 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 contrato fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial.

Forma y modo de llamamiento:

La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores/as, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 3 días naturales. A tales efectos, los trabajadores/as designarán un domicilio, un número de teléfono móvil y una dirección de correo electrónico, al que la empresa se dirigirá para el llamamiento al trabajo, siendo válido cualquiera de los medios, incluidas las aplicaciones existentes en cada momento.

Si un trabajador/a fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar, ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo de la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo. El orden de llamamiento de los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad, se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación, grupo profesional y atendiendo en todo caso a la especialización, produciéndose el cese en la campaña en sentido inverso, conforme vaya descendiendo la actividad productiva.

Artículo 18. Libro de incidencias y averías.

La empresa dispondrá de un libro de incidencias y averías numerado, en el cual el conductor/a 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/as 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/as se trabajara la jornada con horario reducido, el salario base será divisible por horas, abonándose el que corresponda como resultado de dicho cociente.

A la publicación y entrada en vigor del convenio sectorial de VTC, será de aplicación por la empresa Marason Bus S.L, exclusivamente las retribuciones establecidas en dicho Convenio, pudiendo ser absorbidas las que vinieran disfrutando los trabajadores/as por mejoras concedidas por la empresa.

En el caso de que se incrementara el SMI, antes de la publicación del convenio de VTC de Baleares, dicho incremento se aplicará desde ese mismo mes en salario base.

Artículo 20. Antigüedad.

El concepto salarial de antigüedad no se devengará con carácter general y queda congelado en caso de que algún trabajador/a estuviera



percibiéndola o en tránsito de acumulación de ésta, a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extras en cuantía de salario base el 15 de julio y el 20 de diciembre, pudiéndose prorratear mes a mes.

Artículo 22. Dietas.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre se abonará, si fuera preciso, es decir siempre que exista un servicio entre las 13h. y las 15h. o entre las 21h. y 23h., una sola dieta diaria de 9 euros.

Artículo 23. Anticipos.

El trabajador/a 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 de la solicitud del mismo.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 24. 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/a según su base de cotización correspondiente, tanto en situaciones de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional y accidente de trabajo.

Artículo 25. Seguro de Accidentes.

Marason Bus S.L. deberá tener concertado un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores/as, a partir del decimoquinto día de su incorporación, la percepción de una indemnización de diecisiete mil quinientos euros (17.500 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. En caso de que la empresa incumpla esta obligación de concertar la póliza, resultará directamente obligada al pago de la indemnización citada.

Artículo 26. 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 de un accidente o de una infracción circulatoria se le privare o suspendiera al trabajador/a 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 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/a, 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 inmediato 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/a 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/a contratado como conductor/a 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/a, según sea la imputabilidad y responsabilidad de las mismas.

Procedimiento de control de consumo de sustancias prohibidas: Estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas

Marason Bus SL, es una empresa dedicada al transporte de personas. Dada la especialidad de la actividad desarrollada, la vigilancia de la salud de sus trabajadores/as y por tanto de su adecuada capacidad y aptitud psicofísica, especialmente en el personal de movimiento, son garante no solo de la protección genéricamente debida a cada trabajador/a sino garantía de la seguridad de terceras personas, expuestas a un riesgo inminente ante la concurrencia de circunstancias de salud que puedan determinar una merma de la capacidad para la conducción de los trabajadores/as destinados a tales funciones.

Evidentemente el consumo de alcohol o sustancias estupefacientes tiene en este sentido una repercusión clara en la conducción, máxime si tenemos en consideración la especialidad del sector. Lo mismo sucede con el consumo de medicamentos tales como tranquilizantes, sedantes, o cualquier otro, incluso prescrito por un facultativo, pero que pueda influir negativamente en la capacidad de la conducción.

Nos encontramos pues ante la concurrencia de circunstancias suficientes por la especial actividad, para plantear la obligatoriedad del reconocimiento médico de empresa regulado en el artículo 22 LPRL, al concurrir los presupuestos legales que determinan ese carácter.

En esta línea y con base en cuanto antecede se hace necesario incluir entre las pruebas médicas realizadas, las precisas para detectar el consumo tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes o medicamentos que influyan negativamente en la conducción y tengan una repercusión manifiesta en el trabajo.

Conviene no olvidar que el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 6/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial establece de forma tajante que:

“1. No puede circular por las vías objeto de esta Ley el conductor/a de cualquier vehículo con tasas de alcohol superiores a las que reglamentariamente se determine. En ningún caso el conductor/a menor de edad podrá circular por las vías con una tasa de alcohol en sangre superior a 0 gramos por litro o de alcohol en aire espirado superior a 0 miligramos por litro.

Tampoco puede hacerlo el conductor/a de cualquier vehículo con presencia de drogas en el organismo, de las que se excluyen aquellas sustancias que se utilicen bajo prescripción facultativa y con una finalidad terapéutica, siempre que se esté en condiciones de utilizar el vehículo conforme a la obligación de diligencia, precaución y no distracción establecida en el artículo 10.

2. El conductor/a de un vehículo está obligado a someterse a las pruebas para la detección de alcohol o de la presencia de drogas en el organismo, que se practicarán por los agentes de la autoridad encargados de la vigilancia del tráfico en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas. Igualmente quedan obligados los demás usuarios de la vía cuando se hallen implicados en un accidente de tráfico o hayan cometido una infracción conforme a lo tipificado en esta ley.»

Dicha conducta es calificada en el mismo texto, como falta muy grave.”

Artículo 27. Estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas.

1. No podrán circular por las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial los conductores/as de vehículos que hayan ingerido o incorporado a su organismo psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas, entre las que se incluirán, en cualquier caso, los medicamentos u otras sustancias bajo cuyo efecto se altere el estado físico o mental apropiado para circular sin peligro.

Las infracciones a las normas de este artículo tendrán la consideración de muy graves.»

No debemos olvidar tampoco que el Código Penal tipifica como delito la conducción de un vehículo de motor o ciclomotor bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o de bebidas alcohólicas.

Debe precisarse no obstante que la legislación baraja tasas punibles concretas en el caso de la alcoholemia, sin embargo respecto a las sustancias estupefacientes no se concretan índices de referencia, bastando el simple «positivo» para incurrir en la conducta inhabilitante.

Desde Marason Bus SL, se hace por tanto preciso regularizar su situación, acatando el contenido de la norma, estableciendo el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos para el personal de movimiento en salvaguarda de la integridad física tanto de los propios trabajadores/as como de terceros, encontrándonos por tanto ante el supuesto previsto en tal sentido por el artículo 22 de la LPRL.

Dichos reconocimientos habrán de incluir entre las pruebas a realizar la detección de consumo de estupefacientes, medicamentos que influyan negativamente en la capacidad de conducción y alcohol.

La práctica de los reconocimientos en la forma descrita requiere el establecimiento de unos criterios de actuación que respondan y concilien el deber de salvaguarda de la salud por parte de la empleadora, una adecuada protección a los trabajadores/as garantizando su derecho a la información en lo relativo a las pruebas médicas que se realicen, así como la protección de la integridad de terceros.

Por todo ello las partes acuerdan:

1.º Declarar el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos de empresa previstos en el artículo 22 de la vigente LPRL para los trabajadores/as que realicen tareas de conducción, incluso ocasional y aleatoriamente.

2.º Dichos reconocimientos médicos incluirán las pruebas precisas para la detección del consumo en el trabajo, o el consumo con repercusiones en el trabajo, tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes, siendo debidamente informados los trabajadores/as de las pruebas específicas a realizar. Estas pruebas se realizarán como parte del reconocimiento médico anual. En este sentido el Servicio de Prevención articulará el protocolo específico de valoración y seguimiento en su caso de cada supuesto.

3.º Excepcionalmente de detectarse indicios claros durante la jornada laboral de cualquier alteración en la salud con grave repercusión en el trabajo, o tener conocimiento del consumo de cualquiera de las sustancias descritas con repercusión manifiesta en el trabajo, Marason Bus SL, remitirá inmediatamente al trabajador/a afectado al Servicio Médico de Prevención, aunque este hubiese realizado ya su reconocimiento anual, con el fin de constatar la aptitud del trabajador/a, entendiéndose que el sometimiento a tal reconocimiento médico revestirá carácter obligatorio, adoptándose ante la negativa del trabajador/a las medidas disciplinarias pertinentes por desobediencia grave y/o transgresión de la buena fe contractual.

4.º En el marco global de la política de prevención y vigilancia de la salud de esta empresa, se desarrollarán acciones informativas dirigidas a la totalidad de la plantilla sobre las repercusiones del consumo tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes en el ámbito laboral.

5.º El consejero/a de seguridad podrá decidir cuándo realizar controles aleatorios de alcohol y sustancias estupefacientes al personal de conducción en cualquier momento de su jornada laboral sin ser necesario previo aviso ni convocatoria. Si se detecta consumo en alguna persona, será apartada de inmediato de sus labores de conducción, pudiendo acudir, si así lo solicita, al servicio de prevención para solicitar una prueba de contraste.

Igualmente desde la Representación de los Trabajadores/as, se ofrecerá a los trabajadores/as la posibilidad de trasladar, con todas las garantías de confidencialidad, posibles situaciones personales en relación con el consumo de cualquiera de las sustancias más arriba referidas, analizándose desde dicho órgano cada supuesto individual, con valoración de las posibles opciones de ayuda que puedan ser facilitadas en función de cada supuesto, orientando al trabajador/a hacia las medidas precisas si a ello hubiera lugar.

Artículo 28. Vigilancia de la salud.

1. Los firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as 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.

Ambas partes se comprometen y obligan a difundir en el seno de la Empresa la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y a velar por su más estricto cumplimiento.

Alcohol y Drogas: Dada la especial peligrosidad que puede suponer en el desarrollo del trabajo el consumo de drogas o de alcohol por las consecuencias que puede ocasionar para terceros, los trabajadores/as y la empresa se comprometen a colaborar en detectar estos casos, obligándose a poner en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la representación legal del personal, cualquier situación que pueda hacer sospechar tal consumo por cualquiera de las personas que presten servicios para la empresa.

Artículo 29. 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/la empresario/a 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. La empresa deberá determinar, previa consulta con los delegados/as 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 30. Derechos Sindicales y Sociales.

Representación legal del personal: En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras en la empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Las horas que los/as representantes de los/as trabajadores/as dediquen a las negociaciones del convenio y paritarias no estarán incluidas en el crédito horario asignado legalmente, sin que en consecuencia puedan verse mermadas las horas básicas reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores a las que en todo caso se verán sumadas.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 31. Faltas del personal.

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

Artículo 32. Graduación de las faltas.

Los/as trabajadores/as 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 33. 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/as de trabajo, clientes/as 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 de la 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/as, compañeros/as, 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/a, cuando el caso no constituya falta grave.
11. Todos los coches, una vez finalizado el servicio deberán quedar limpios y con el depósito lleno, a fin de que el siguiente conductor lo encuentre en óptimas condiciones y no retrase su servicio. De no ser así se incurrirá en falta leve.
12. Obligatoriedad de rellenar y presentar diariamente las hojas de ruta.

Artículo 34. 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 las correspondientes faltas.
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/as, superiores o al cliente. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para el cliente o compañeros/as de trabajo se calificará como muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero/a 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 graves.
12. La negación de someterse al control aleatorio de alcohol, drogas y sustancias prohibidas.
13. Cuando durante cuatro días en el periodo de un mes, no se entreguen las hojas de ruta debidamente cumplimentadas, tendrá consideración de falta grave.

Artículo 35. 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 comunicación de 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 y prestación en el servicio, salvo causas ajenas a la voluntad.
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/as 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, o clientes.
9. 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.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, la falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as, 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/as de estas, si los hubiere.
11. La participación, directa o indirecta, en la comisión de un delito, calificado como tal en las leyes penales.
12. 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.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento laboral.
14. Originar riñas y pendencias con compañeros/as de trabajo o con las personas o los empleados/as de las entidades o personas para las que presten los servicios, así como con terceros.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. 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. Sólo podrá compatibilizar con empresas del mismo grupo.
18. Dedicarse a juegos y distracciones graves durante el cumplimiento de la jornada laboral.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma en que se hubieren solicitado.
20. La comisión de imprudencia en la prestación del servicio que pudiera conllevar riesgo de accidente para sí mismo, para compañeros/as, 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.
21. El acoso sexual, acoso por razón de sexo, 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.

22. La negación por dos veces a someterse al control aleatorio del consumo de alcohol, drogas y sustancias prohibidas, tal como se detalla en el art.27 en periodos de un mes.

23. La detección de sustancias prohibidas: Estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas, en análisis anuales o bien aleatorios, solicitados por la empresa.

Sanciones

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- 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.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. POLÍTICA DE IGUALDAD

La comisión negociadora del Convenio colectivo, de forma juiciosa y firme, acata 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/as, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores/as, 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.

Cuando en Marason Bus S.L. presten servicio más de 50 trabajadores se procederá a elaborar un Plan de Igualdad.

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/as 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/as 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 2/2015 de 23 de octubre, 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 M^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 26 de septiembre de 2022.

ANEXO SALARIAL TABLA SALARIAL 2022

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	DIETAS	HORA DE PRESENCIA O EXTRAORDINARIA
Grupo 1. Directivos	1031,50 euros	-	-
Grupo 2. Administrativos	1000 euros	-	-
Grupo 3. Operativos	1000 euros	9 euros	7.67 euros

