



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

10202

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears (exp.: CC_TA_09/035, código de convenio 07000855011982)

Antecedentes

1. El día 30 de mayo de 2014, la representación de las empresas del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El mismo día, el señor José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 5 de junio de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

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



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE DISCRECIONAL Y TURÍSTICO DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS****(CÓDIGO CONVENIO 07000855011982)****CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.****PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.-**

Conciertan el presente convenio colectivo negociado y pactado al amparo del título III 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 (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), en representación de los trabajadores las organizaciones sindicales: SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES, FEDERACIÓN DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE BALEARS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES Y SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRANSPORTE DISCRECIONAL Y TURÍSTICO DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LAS ISLAS BALEARES; y en representación de los empresarios la organización: ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DEL SERVICIO DISCRECIONAL DE VIAJEROS DE BALEARES; ambas representaciones legitimadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 87, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.**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.

En el anexo V del presente convenio colectivo se desarrolla un apartado sobre IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, conforme a lo acordado por las partes firmantes.

**CAPÍTULO II
ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 3º.****ÁMBITO PERSONAL.-**

Serán de aplicación las presentes estipulaciones a todos los empresarios y trabajadores que ejerzan sus actividades en las empresas afectadas por el ámbito de aplicación funcional del presente convenio, así como a aquellos trabajadores que, no perteneciendo a empresas establecidas en la comunidad autónoma de las Illes Balears, desarrollen su actividad en las mismas, tanto de forma temporal como permanente.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección recogidos en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como todas aquellas personas que ejerzan funciones directivas o gerenciales a las órdenes de los citados cargos, de los personas físicas propietarios de las empresas o de los órganos de administración de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad.

Artículo 4º.**ÁMBITO FUNCIONAL.-**

Será de aplicación a las actividades prestadas por las empresas encuadradas y autorizadas para prestar servicios en el sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera.

Quedan excluidos de este ámbito de aplicación la actividad de arrendamiento de vehículos con conductor (servicio de transporte en auto turismo de la clase VTC), sin perjuicio de lo que se establece en la disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.



Artículo 5º.

ÁMBITO TERRITORIAL.-

Las estipulaciones del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Igualmente se registrarán por el presente convenio aquellos trabajadores de empresas ubicadas fuera del territorio de Illes Balears pero que desarrollen sus actividades, de forma temporal o permanente, en esta Comunidad Autónoma.

Artículo 6º.

ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.-

La entrada en vigor será desde el día siguiente al de publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de Illes Balears (en adelante, BOIB), hasta el día 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio de los otros periodos de vigencia pactados en las materias que se indican en el propio texto convencional.

Finalizado el periodo de vigencia establecido en el artículo anterior, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por parte de alguna de las partes legitimadas.

La denuncia del convenio, en su caso, deberá realizarse con, al menos, tres meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial pactada, conforme a lo establecido en los artículos 85, 86 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido un año desde la fecha de denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, se mantendrá la vigencia del mismo hasta que sea sustituido por otro, salvo las de aquellas materias o artículos que se haya pactado expresamente otra duración, y sin perjuicio de lo que a continuación se establece.

Se pacta este compromiso sobre ultraactividad de la vigencia del presente convenio colectivo atendiendo a las circunstancias excepcionales de carácter económico y productivo que concurren actualmente en el sector, y al objeto de dotar de cierta estabilidad a la situación de provisionalidad por la que ha venido transcurriendo la negociación colectiva en el sector, pues desde la finalización del último convenio el 31 de diciembre de 2010, se dilató pródigamente hasta conseguir pactar un acuerdo de ampliación de la vigencia del mismo, el día 26 de julio de 2012, que finalizó el día 31 de diciembre de 2013 y que dio pie a la nueva negociación.

Así, se pacta y conviene que el presente pacto de ultraactividad tiene vigencia única y exclusiva para el presente convenio colectivo, voluntad que se manifiesta que en todo caso no vinculará a la negociación del siguiente convenio, sin perjuicio de que pueda producirse pacto expreso en contrario en esta materia en su momento.

CAPÍTULO III
RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 7º.

SALARIO BASE.-

El salario base mensual para cada uno de los puestos de trabajo y niveles retributivos del personal contratado a tiempo completo que más abajo se relacionan, para cada uno de los periodos que asimismo se indican, son los que se fijan en este artículo.

Se crea el nuevo nivel salarial 5, para el personal de conducción de vehículos superiores a 9 plazas e inferiores a 18 plazas (conductor incluido). A este puesto de trabajo se le denominará «conductor/a vehículos tipo B», mientras que al personal de vehículos de más de 17 plazas se le denominará «conductor/a vehículos tipo A».

Se respetará el salario base de «conductor/a vehículos tipo A» al antiguo «conductor/a permiso clase D», que conduzca indistintamente vehículos «tipo A» y vehículos «tipo B», salvo aquel personal que se adscriba libre y voluntariamente a la conducción permanente de vehículos «tipo B», en cuyo caso devengará y percibirá este nuevo salario base.

El nuevo nivel retributivo será de aplicación al personal de nueva contratación, y a aquellos que se hayan adscrito voluntariamente al mismo, según lo dispuesto en el párrafo anterior. En ningún caso se entenderá como trabajador de nueva contratación aquel que haya prestado servicios en la misma empresa como conductor en los doce meses anteriores a la firma del presente convenio, con independencia del tipo de contrato de trabajo celebrado.

Cuando este personal conduzca vehículos «tipo A» de forma ocasional tendrá derecho a las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo de «conductor/a vehículos tipo A» durante el tiempo que preste tales funciones. En el caso de encomienda de funciones de conducción de vehículo «tipo A» durante un periodo superior a sesenta días efectivos durante un año o ciento veinte días efectivos durante



dos años, el trabajador tendrá derecho a consolidar el nivel y el puesto de trabajo superior.

NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
1	Personal superior o técnico	1.800,11
2	Jefe/a de tráfico	1.342,07
3	Jefe/a de equipo de taller	1.257,61
4	Conductor/a vehículos tipo A (1)	1.371,96
5	Conductor/a vehículos tipo B (2)	1.233,70
6	Oficial/a primera de taller	1.223,53
7	Oficial/a segunda de taller	1.199,81
8	Oficial/a tercera de taller	1.165,79
9	Oficial/a primera administrativo/a	1.276,80
10	Oficial/a segunda administrativo/a	1.216,14
11	Auxiliar administrativo/a	1.149,46
12	Peón y Limpiador/a	1.128,71

(1) Antiguo nivel retributivo conductor/a «permiso clase D».

(2) Nuevo nivel retributivo y nuevo puesto de trabajo.

Estos salarios base estarán vigentes hasta el día 30 de abril de 2015. Después de esta fecha los salarios base serán los que se relacionan a continuación.

PERIODO 1 DE MAYO DE 2015 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
1	Personal superior o técnico	1.818,11
2	Jefe/a de tráfico	1.355,49
3	Jefe/a de equipo de taller	1.270,19
4	Conductor/a vehículos tipo A	1.385,68
5	Conductor/a vehículos tipo B	1.246,04
6	Oficial/a primera de taller	1.235,77
7	Oficial/a segunda de taller	1.211,81
8	Oficial/a tercera de taller	1.177,45
9	Oficial/a primera administrativo/a	1.289,57
10	Oficial/a segunda administrativo/a	1.228,30
11	Auxiliar administrativo/a	1.160,95
12	Peón y Limpiador/a	1.140,00

PERIODO 1 DE ENERO DE 2016 A 31 DE DICIEMBRE DE 2016

NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
1	Personal superior o técnico	1.836,29
2	Jefe/a de tráfico	1.369,05
3	Jefe/a de equipo de taller	1.282,89





NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
4	Conductor/a vehículos tipo A	1.399,54
5	Conductor/a vehículos tipo B	1.258,50
6	Oficial/a primera de taller	1.248,12
7	Oficial/a segunda de taller	1.223,93
8	Oficial/a tercera de taller	1.189,22
9	Oficial primera administrativo/a	1.302,46
10	Oficial segunda administrativo/a	1.240,58
11	Auxiliar administrativo/a	1.172,56
12	Peón y Limpiador/a	1.151,40

PERIODO 1 DE ENERO DE 2017 A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
1	Personal superior o técnico	1.854,66
2	Jefe/a de tráfico	1.382,74
3	Jefe/a de equipo de taller	1.295,72
4	Conductor/a vehículos tipo A	1.413,53
5	Conductor/a vehículos tipo B	1.271,08
6	Oficial/a primera de taller	1.260,60
7	Oficial/a segunda de taller	1.236,17
8	Oficial/a tercera de taller	1.201,11
9	Oficial/a primera administrativo/a	1.315,49
10	Oficial/a segunda administrativo/a	1.252,99
11	Auxiliar administrativo/a	1.184,29
12	Peón y Limpiador/a	1.162,91

PERIODO 1 DE ENERO DE 2018 A 31 DE DICIEMBRE DE 2018

NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
1	Personal superior o técnico	1.873,20
2	Jefe/a de tráfico	1.396,56
3	Jefe/a de equipo de taller	1.308,67
4	Conductor/a vehículos tipo A	1.427,67
5	Conductor/a vehículos tipo B	1.283,79
6	Oficial/a primera de taller	1.273,21
7	Oficial/a segunda de taller	1.248,53
8	Oficial/a tercera de taller	1.213,13
9	Oficial/a primera administrativo/a	1.328,64
10	Oficial/a segunda administrativo/a	1.265,52
11	Auxiliar administrativo/a	1.196,13





NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
12	Peón y Limpiador/a	1.174,54

Artículo 8º.

NOCTURNIDAD.-

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, sea cual sea el horario en el que se presten los servicios. Todo ello, sin perjuicio del plus especial establecido en el artículo 12º para el personal de peonaje y limpieza.

Artículo 9º.

COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.-

Con efectos del día 30 de abril de 2014, 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 2014 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 2014, 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 2014 se les aplicase el derecho a seguir percibiendo el complemento por antigüedad como la condición ad personam referida en los párrafos anteriores, así como aquellos trabajadores que estuvieran en trance de adquisición de su primer bienio, 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.

En todo caso, se pacta expresamente que durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2014 y el 30 de abril de 2016 no se producirá vencimiento alguno por el transcurso del tiempo, quedando congelada la cuantía reconocida durante el bienio citado, al tratarse de un complemento extinguido en la forma expresada anteriormente.

Artículo 10º.

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 7º 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 los mismos en defecto de aquéllos.

Artículo 11º.

VALOR DE LAS HORAS DE PRESENCIA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS DE EXCESO (personal de conducción).-

1. Se establece un valor cierto y unitario a la retribución por las horas de presencia, extraordinarias o de exceso, que realicen el personal de conducción, sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo convenida, destinadas al tiempo en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa prestando su servicio o sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares, que queda fijado en las cuantías por hora siguientes:





- Conductor/a vehículos tipo A: diez euros con 35 céntimos hora (10,35 €/hora).
- Conductor/a vehículos tipo B: ocho euros con 21 céntimos hora (8,21 €/hora).

Estos valores de la hora estarán vigentes hasta el día 30 de abril de 2015.

Desde el día 1 de mayo de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2015, el valor de la hora de:

- Conductor/a vehículos tipo A: diez euros con 56 céntimos hora (10,56 €/hora).
- Conductor/a vehículos tipo B: ocho euros con 37 céntimos hora (8,37 €/hora).

Desde el día 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2016, el valor de la hora de:

- Conductor/a vehículos tipo A: diez euros con 66 céntimos hora (10,66 €/hora).
- Conductor/a vehículos tipo B: ocho euros con 46 céntimos hora (8,46 €/hora).

Desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2017, el valor de la hora de:

- Conductor/a vehículos tipo A: diez euros con 77 céntimos hora (10,77 €/hora).
- Conductor/a vehículos tipo B: ocho euros con 54 céntimos hora (8,54 €/hora).

Desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2018, el valor de la hora de:

- Conductor/a vehículos tipo A: diez euros con 88 céntimos hora (10,88 €/hora).
- Conductor/a vehículos tipo B: ocho euros con 63 céntimos hora (8,63 €/hora).

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

Los pactos celebrados en cantidad distinta de la establecida en el presente artículo, deberán constar por escrito, con indicaciones de los motivos, y deberán ser comunicados a la comisión paritaria del convenio para su validez. De no cumplirse con estos requisitos, dichos pactos serán nulos.

3. La compensación de estas horas en descanso se hará, en su caso, por tiempo equivalente. La elección de la forma de compensación se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, y conforme a lo legalmente establecido.

La verificación de los cómputos temporales se llevará a cabo según los módulos pactados entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, o los propios trabajadores en defecto de los mismos, en cada centro laboral o empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 20º del convenio. En caso de inexistencia de acuerdos en esta materia, el cómputo se verificará, para el personal de conducción, hasta siete horas y media diarias y para el resto semanalmente, siendo el exceso así verificado compensado económicamente.

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 contempladas en el artículo 18º del convenio colectivo.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá destinar sesenta (60) horas de trabajo de exceso de jornada al año, a un descanso de doce días naturales acumulables a las vacaciones anuales. 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.

Los empresarios afectados por el presente convenio se verán obligados a entregar a la comisión paritaria del mismo la relación de horas extraordinarias realizadas, si así se les requiera.

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 12º.

PLUS ESPECIAL PARA EL PERSONAL DE MECÁNICA, PEONAJE Y LIMPIEZA.-

1. Los trabajadores de la sección mecánica, percibirán en concepto de plus especial de puesto de trabajo, las siguientes cantidades mensuales:

- Oficial/a 1ª taller: Ochenta y tres euros con 74 céntimos mensuales (83,74 €/mes).
- Oficial/a 2ª taller: Cuarenta y un euros con 88 céntimos mensuales (41,88 €/mes).
- Oficial/a 3ª taller: Veinticinco euros con 38 céntimos mensuales (25,38 €/mes).

Estas cuantías estarán vigentes hasta el día 30 de abril de 2015.

Desde el día 1 de mayo de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2015, este plus tendrá las cuantías siguientes:

- Oficial/a 1ª taller: Ochenta y cuatro euros con 58 céntimos mensuales (84,58 €/mes).
- Oficial/a 2ª taller: Cuarenta y dos euros con 30 céntimos mensuales (42,30 €/mes).
- Oficial/a 3ª taller: Veinticinco euros con 63 céntimos mensuales (25,63 €/mes).

Desde el día 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2016, este plus tendrá las cuantías siguientes:

- Oficial/a 1ª taller: Ochenta y cinco euros con 42 céntimos mensuales (85,42 €/mes).
- Oficial/a 2ª taller: Cuarenta y dos euros con 72 céntimos mensuales (42,72 €/mes).
- Oficial/a 3ª taller: Veinticinco euros con 89 céntimos mensuales (25,89 €/mes).

Desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2017, este plus tendrá las cuantías siguientes:

- Oficial/a 1ª taller: Ochenta y seis euros con 28 céntimos mensuales (86,28 €/mes).
- Oficial/a 2ª taller: Cuarenta y tres euros con 15 céntimos mensuales (43,15 €/mes).
- Oficial/a 3ª taller: Veintiséis euros con 15 céntimos mensuales (26,15 €/mes).

Desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2018, este plus tendrá las cuantías siguientes:

- Oficial/a 1ª taller: Ochenta y siete euros con 14 céntimos mensuales (87,14 €/mes).
- Oficial/a 2ª taller: Cuarenta y tres euros con 58 céntimos mensuales (43,58 €/mes).
- Oficial/a 3ª taller: Veintiséis euros con 41 céntimos mensuales (26,41 €/mes).

2. Se fija un plus especial de nocturnidad para los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de peón y limpiador/a, con turno permanente de noche, de dieciocho euros con 93 céntimos mensuales (18,93 €/mes).

Esta cuantía estará vigente hasta el día 30 de abril de 2015.

- Desde el día 1 de mayo de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2015, este plus tendrá la cuantía de diecinueve euros con 12 céntimos mensuales (19,12 €/mes).
- Desde el día 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2016, este plus tendrá la cuantía de diecinueve euros con 31 céntimos mensuales (19,31 €/mes).
- Desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2017, este plus tendrá la cuantía de diecinueve euros con 50 céntimos mensuales (19,50 €/mes).
- Desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2018, este plus tendrá la cuantía de diecinueve euros con 70 céntimos mensuales (19,70 €/mes).

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

Artículo 13º.

PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.-

Dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de los trabajadores, se establece, en concepto de indemnización compensatoria, un plus de distancia y transporte, que será igual para todos los trabajadores contratados a tiempo completo y que será abonado en cada una de las doce mensualidades de los años referidos, en las cuantía de sesenta y ocho euros con 70 céntimos (68,70 €). Esta cuantía estará vigente hasta el día 31 de julio de 2014.

- Desde el día 1 de agosto de 2014 hasta el día 30 de abril de 2015, la cuantía de este plus será de noventa y seis euros con 4 céntimos (96,04 €).
- Desde el día 1 de mayo de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2015, la cuantía de este plus será de noventa y siete euros (97,00 €).
- Desde el día 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2016, la cuantía de este plus será de noventa y siete euros con 97 céntimos (97,97 €).
- Desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2017, la cuantía de este plus será de noventa y ocho euros con 95 céntimos (98,95 €).





- Desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2018, la cuantía de este plus será de noventa y nueve euros con 94 céntimos (99,94 €).

Artículo 14°.

DIETAS (Almuerzos y cenas).-

Los empresarios tendrán 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, el empresario abonará en concepto de dieta la cuantía de once euros (11,00 €). Esta cuantía estará vigente hasta el día 30 de abril de 2015.

- Desde el día 1 de mayo de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2015, la cuantía de la dieta será de once euros con 11 céntimos (11,11 €).
- Desde el día 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2016, la cuantía de la dieta será de once euros con 22 céntimos (11,22 €).
- Desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2017, la cuantía de la dieta será de once euros con 33 céntimos (11,33 €).
- Desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2018, la cuantía de la dieta será de once euros con 45 céntimos (11,45 €).

En los servicios señalados para iniciarlos antes de las doce horas y 30 minutos y la llegada después de las quince horas para el almuerzo; y antes de las veinte horas y después de las veintidós horas para la cena.

Cuando se realicen jornadas diarias superiores a nueve horas de trabajo, se abonará una dieta de almuerzo o cena, siempre que no coincida con el horario establecido anteriormente y no haya devengado derecho a otra dieta.

Será de aplicación a la presente regulación sobre dietas lo dispuesto en la disposición adicional primera del presente convenio.

Artículo 15°.

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 16°.

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.

Artículo 17°.

LIQUIDACIÓN DE ATRASOS.-

La liquidación de atrasos derivados de la aplicación de las condiciones retributivas, tanto salariales como extrasalariales, derivadas de la aplicación del presente convenio deberá haberse efectuado, salvo acuerdo en contrario, como máximo al final del mes siguiente al de la publicación del mismo en el BOIB, salvo que se hubiera procedido a la terminación o interrupción del contrato con anterioridad, en cuyo caso deberá abonarse junto con la liquidación.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, FESTIVOS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18°.

JORNADA LABORAL.-

1. La jornada anual de trabajo será de mil ochocientas horas ordinarias o la que corresponda en función de la duración y modalidad contractual suscrita.
2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo





mensual.

3. Para el personal de conducción, la jornada máxima ordinaria o efectiva será de siete horas y media en cómputo diario, sin perjuicio de su distribución irregular en los términos fijados en el artículo 19º.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo y sus pasajeros, según establece el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

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

4. 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.

5. La jornada partida podrá 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.

6. 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.

7. 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.

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

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

No obstante la jornada pactada en este convenio, aquellos servicios que entre el inicio y el fin del mismo medien de manera habitual más de siete horas treinta minutos, el trabajador al que corresponda la realización del mismo deberá realizarlo en su totalidad, sin que en ningún caso esta prestación minore el periodo 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 durante las dos últimas temporadas hayan tenido normalmente una duración superior a las siete horas y media, y las disposiciones que no podrán exceder de doce horas.

Será de aplicación a la presente regulación lo dispuesto en la disposición adicional primera del presente convenio.

9. Sin perjuicio de lo regulado en el presente artículo y en función de las necesidades organizativas en cada empresa, se podrán establecer fórmulas de aplicación del mismo distintas de las contempladas, de mutuo acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores.





Artículo 19º.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA Y CÓMPUTO DEL TIEMPO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN.-

Al objeto de favorecer que todos los servicios de transporte que se encarguen a las empresas afectadas por el presente convenio sean realizados con medios propios de las mismas y no tengan que ser derivados a terceros, sin que la regulación de la jornada de trabajo sea un obstáculo para ello, y que además se propicie que los trabajadores fijos discontinuos que reúnan ciertos requisitos puedan tener periodos de ocupación anual más amplios, se establece la distribución irregular de la jornada para el personal de conducción contratado a tiempo completo, tanto fijo ordinario como fijo discontinuo, así como el régimen de compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada de trabajo pactada, que podrán aplicar las empresas siempre que cumplan las siguientes reglas:

1. TRABAJADORES CON CONTRATO FIJO ORDINARIO. Durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre y el 30 de abril siguiente, se les podrá aplicar de forma individualizada un cómputo temporal de compensación de diferencias de jornada derivada de la distribución irregular que no podrá superar un trimestre, salvo que por pacto entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se amplíe a un cuatrimestre, de acuerdo con alguna de las siguientes dos opciones:

1.1 CÓMPUTO DIARIO DENTRO DEL TRIMESTRE O CUATRIMESTRE:

- a) Durante dicho trimestre o, en su caso, cuatrimestre, cuando la jornada diaria sea inferior a siete horas y media, se computará la que se realice, en todo caso cuatro horas aunque el servicio tenga menor duración y sin perjuicio de que el trabajador pueda llevar a cabo otras funciones hasta alcanzar dichas cuatro horas.
- b) Si la jornada diaria superase siete horas y treinta minutos, el tiempo de exceso será retribuido conforme a lo establecido en el artículo 8º de este convenio colectivo.
- c) La compensación de las diferencias por defecto, entre la jornada trabajada y la duración mínima prevista en la letra a) de este apartado, se realizará durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre siguiente, sin que pueda exceder en ningún caso de veinte horas mensuales de promedio en el periodo referido ni de ochenta horas en total, salvo que se haya pactado la ampliación del cómputo temporal de compensación de jornada al cuatrimestre, en cuyo caso no se podrá exceder de veinticinco horas mensuales de promedio en el periodo referido ni de cien horas en total.

1.2 CÓMPUTO MENSUAL:

- a) Durante dicho trimestre o, en su caso, cuatrimestre, se realizará un cómputo mensual, de modo que se puedan compensar los excesos de jornada con los defectos de la misma, a razón de siete horas y treinta minutos diarios de promedio. En todo caso, si hubiere un exceso de jornada al término del mes correspondiente, el mismo será retribuido conforme a lo establecido en el artículo 8º de este convenio colectivo.
- b) Cuando la jornada diaria sea inferior a siete horas y media, se computará la que se realice, en todo caso cuatro horas aunque el servicio tenga menor duración y sin perjuicio de que el trabajador pueda llevar a cabo otras funciones hasta alcanzar dichas cuatro horas.

1.3 PROCEDIMIENTO DE OPCIÓN. Cuando la empresa comunique por escrito al trabajador el trimestre o, en su caso, el cuatrimestre donde se le aplicará el cómputo de jornada, lo que deberá hacer con antelación a que finalice el mes de octubre del año correspondiente, dicho trabajador deberá manifestar por escrito la opción de compensación elegida. Una vez realizada la opción, se mantendrá la misma durante todo el trimestre o, en su caso, cuatrimestre. En el supuesto de que el trabajador no manifieste opción alguna, se aplicará la prevista en la regla 1 de este apartado (trimestral o cuatrimestral), es decir, la del cómputo diario de jornada.

2. TRABAJADORES CON CONTRATO FIJO DISCONTINUO. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo y respetando el orden de llamamiento establecido en el presente convenio, la empresa podrá aplicar a los trabajadores que se vayan incorporando, que tengan acreditado, al menos, siete temporadas consecutivas de servicios en la empresa anteriores al año correspondiente, un cómputo temporal de compensación de diferencias de la jornada de trabajo. Este cómputo, podrá aplicarse como máximo a cuarenta y cinco días efectivos de trabajo, no necesariamente trabajados de forma continuada y dentro de los cinco meses indicados, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Cuando el llamamiento del trabajador en uno de los días indicados sea para realizar una jornada inferior a siete horas y media, se computará la que realice, en todo caso cuatro horas aunque el servicio tenga menor duración y sin perjuicio de que el trabajador pueda llevar a cabo otras funciones hasta alcanzar dichas cuatro horas.
- b) Si la jornada diaria excediera de siete horas y treinta minutos, el tiempo que sobrepase será retribuido conforme a lo establecido en el artículo 8º de este convenio colectivo.
- c) La compensación de las diferencias por defecto, entre la jornada trabajada y la duración mínima prevista en la letra a) de este apartado, se realizará durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre siguiente, sin que pueda exceder en





ningún caso de veinte horas mensuales de promedio en el periodo referido ni de ochenta horas en total.

3. CONDICIONES GENERALES:

- a) La aplicación, en los términos descritos, de la distribución irregular de la jornada y el cómputo de tiempo de trabajo será, en todo caso, una decisión empresarial, que deberá consensuar anualmente con la representación legal de los trabajadores. Las empresas que deseen hacer uso de la regulación de jornada prevista en este artículo deberán notificarlo con carácter previo y por escrito a la comisión paritaria del presente convenio colectivo con el informe favorable de la representación legal de los trabajadores, sin cuyo requisito carecerá de validez tal aplicación. En aquellas empresas o centros de trabajo que no cuenten con representación legal de los trabajadores, deberá acudir al procedimiento de consultas regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de discrepancias entre las partes deberá intervenir la comisión paritaria del convenio colectivo que resolverá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 91.4 del referido texto estatutario.
- b) Con la finalidad de una correcta utilización de la garantía de ocupación recogida en el apartado 4 de este artículo, la aplicación de las medidas previstas para el colectivo de trabajadores fijos discontinuos se realizarán, como se indica en su propio apartado, por orden de llamamiento.
- c) Lo establecido en esta materia será de obligado cumplimiento para la empresa y el trabajador, salvo pacto expreso y por escrito, cuando así se hubiera convenido con la representación legal de los trabajadores.
- d) La distribución irregular de jornada establecida en este artículo deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este convenio colectivo.
- e) A efectos de verificar el correcto cumplimiento de la jornada, cómputo y compensación del tiempo de trabajo, la empresa llevará un registro de la jornada realmente efectuada. El empresario estará obligado a facilitar a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a éstos mismos que así lo soliciten, una copia de dicho registro. La empresa comunicará al trabajador la compensación de la jornada trabajada por defecto en el mismo momento que se alcance la misma.
- f) Los días que la jornada no alcance las siete horas y treinta minutos de trabajo, se devengará la retribución íntegra correspondiente a esta duración de jornada, sin perjuicio de la compensación del defecto de horas en la forma fijada en este artículo.
- g) Para el cómputo de la jornada prevista en este artículo se considerará la misma tanto el tiempo efectivo de trabajo como el tiempo de presencia en los términos establecidos en el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- h) A los trabajadores contratados temporalmente a tiempo completo, se les podrá distribuir la jornada irregularmente en virtud de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. En defecto de pacto se aplicará lo dispuesto en esta materia en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, respetando las reglas fijadas en este artículo en función de la jornada contratada.

4. GARANTÍA DE OCUPACIÓN. Durante los años 2015, 2016 y 2017, las empresas que quieran aplicar la distribución irregular de jornada y cómputo del tiempo de trabajo previsto en este artículo, deberán garantizar al personal de conducción con contrato de trabajo fijo discontinuo que reúna el tiempo mínimo de servicios y que haya sido afectado por las medidas de distribución irregular de jornada y cómputo de tiempo de trabajo previsto en el apartado 2 de este artículo al menos durante veinte días de los cuarenta y cinco días efectivos previstos, un periodo ininterrumpido de ocupación de, como mínimo, ciento ochenta y dos días durante los tres años referidos.

Los llamamientos intermitentes anteriores al mes de mayo, no formarán parte de la garantía de ocupación referida en el párrafo anterior. Dentro de dicho periodo garantizado de ocupación se computarán tanto la jornada realizada como los descansos semanales, así como la compensación de fiestas laborales, los periodos de vacaciones y cualquier otra ausencia laboral que tenga consideración de tiempo de trabajo retribuido.

Con la finalidad de que los ciento ochenta y dos días de ocupación garantizados sean ininterrumpidos y no se causen perturbaciones en la organización del trabajo por carencia de servicios, durante el mes de mayo la empresa podrá fijar días de descanso para el disfrute anticipado de fiestas laborales, a razón de un día de equivalencia por fiesta, así como días de vacaciones, en todo caso unidos al descanso semanal, aunque no se haya generado el derecho a dichos días.

Las empresas que apliquen la garantía de ocupación prevista en el presente apartado podrán declinar la misma, y por consiguiente, tendrán que dejar de aplicar el régimen de compensación de jornada previsto en los apartados 1 y 2 de este artículo, si sobrevinieran significativas caídas de las cargas de trabajo por disminución de la demanda de servicios de transporte, estando obligadas a notificarlo a la comisión paritaria del convenio.

Igualmente se podrán aplicar las medidas reguladas en el presente artículo, así como la garantía de ocupación para el llamamiento de trabajadores fijos discontinuos, en el presente año 2014, si así lo acuerdan o lo hayan acordado empresa y representación legal de los trabajadores, que deberán adaptarse al presente artículo. Estos pactos, en su caso, deberán notificarse a la comisión paritaria dentro de los treinta días siguientes a la entrada en vigor de este convenio.

5. VIGENCIA DEL ARTÍCULO. Ante la incertidumbre de la actual coyuntura económica en general y la sectorial en particular, todo el contenido del presente artículo tiene vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017, concluyendo esta duración en todo caso y sin necesidad





de denuncia alguna en la fecha citada. No obstante, en función de las circunstancias y cambios de la situación que ha motivado este artículo, cabrá prórroga del mismo en virtud de pacto expreso acordado por las partes concertantes del convenio colectivo en el seno de la comisión paritaria, atribución que se le da a la misma en virtud de lo dispuesto en la letra e), del apartado 3, del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20°.

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. En el ámbito de centro de trabajo o de empresa se fijarán los oportunos acuerdos, entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, o estos mismos, en defecto de aquéllos, sobre interrupción del descanso semanal, verificación del cómputo y distribución del mismo, que deberán respetar en todo caso los mínimos establecidos legalmente como derecho necesario.

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 descanse un día, mediarán entre la terminación de la jornada de trabajo hasta su reanudación al menos treinta y seis 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 veinticuatro horas de la noche a las siete horas de la mañana. Cuando se descansen dos días, mediarán al menos cincuenta y seis horas. Se entenderá que transcurridos dichos lapsos temporales de descanso, las empresas podrán asignar servicios de conducción inmediatamente después de transcurridos los mismos.

No obstante, lo anterior las partes se comprometen a estudiar durante la vigencia del convenio, una regulación en materia de descanso que satisfaga de forma más completa los intereses de todas las partes al respecto.

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, vendrán los empresarios obligados a abonarlos al 175 por 100, o a compensarlos a razón de un día y medio de descanso acumulables para su disfrute en periodo de temporada baja (de noviembre a abril, ambos inclusive), o al final del contrato o periodos de ocupación en caso de trabajadores temporales o fijos discontinuos, respectivamente. En el supuesto de compensación de los días de descanso semanal la opción en la forma de compensación corresponderá al trabajador; y en el supuesto de fiestas laborales la opción corresponderá al empresario, y se opta por compensar con descanso, a razón de un día y medio por día de fiesta, pudiéndolo hacer en las fechas que ése determine, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19°, apartado 4, tercer párrafo, de este convenio.

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 21°.

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 (de mayo a octubre, ambos inclusive), o al final del contrato o periodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19°, apartado 4, tercer párrafo, de este convenio. Empresa y trabajador podrán pactar otra forma de disfrute si así lo acuerdan.

Artículo 22°.

FESTIVIDAD DEL PATRONO.-

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

Artículo 23°.

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos 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 fuera de la isla donde preste sus servicios, el permiso se aumentará en dos 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 24°.

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 cuatro meses y no mayor a cinco años, 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 puesto de trabajo al suyo 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 V **CONTRATACIÓN, EMPLEO Y CESES**

Artículo 25°.

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 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 esté 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.

Los empresarios elaborarán anualmente un único escalafón específico para el personal de conducción fijo de trabajos discontinuos, donde figurará el nombre y apellidos y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los periodos de ocupación. Este escalafón se entiende sin perjuicio de los otros escalafones para el resto de los trabajadores fijos discontinuos de las demás funciones profesionales.

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 funciones profesionales, implicará la nulidad de tal decisión y la consiguiente readmisión en su puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de poder dar por extinguido su contrato de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

La duración de los contratos eventuales podrá ser de hasta nueve meses, dentro de un periodo de doce meses salvo para los contratos a tiempo parcial, tal y como se recoge en el apartado 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 de sus mismas funciones y centro de trabajo sobre el trabajador eventual.

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

4. **CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.-** Se conviene que las funciones profesionales del personal de conducción no podrán ser realizadas por contratos para la formación y el aprendizaje, 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 el sector.

5. **CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.** El contrato a tiempo parcial tendrá una jornada mínima diaria de cinco horas o semanal de veinte horas. 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.

Los empresarios habrán 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 legales 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 26º.

PLANTILLAS.-

Los empresarios cumplirán el porcentaje de plantilla promedio anual con arreglo a la siguiente escala:

- a) Centros de trabajo de hasta diez trabajadores: exención.



b) Centros de trabajo con más de diez trabajadores: 80 por 100, mínimo, de trabajadores fijos y fijos discontinuos; 20 por 100, máximo, de trabajadores eventuales.

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

Se exceptúan de este régimen de plantillas a aquellas empresas o centros de trabajo, cualquiera que sea el número de trabajadores, durante los tres primeros años de inicio de sus actividades.

La comisión paritaria hará un seguimiento de los porcentajes de contratación, pudiendo solicitar de las empresas 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 27°.

LIQUIDACIONES, FINIQUITOS Y DESPIDOS.-

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

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

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo 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 periodo 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 cuarenta y ocho horas posteriores al despido o sanción precisados, con la finalidad de informarles de la causa o motivo alegado por el empresario.

Artículo 28°.

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 a la misma empresa, percibiendo las indemnizaciones siguientes:

Si el trabajador opta por extinguir su contrato:

- Entre los 57 y 61 años de edad: Dos mil quinientos euros (2.500 €)
- Entre los 61 y 62 años de edad: Dos mil euros (2.000 €)
- Entre los 62 y 63 años de edad: Mil quinientos cincuenta euros (1.550 €)
- Entre los 63 y 64 años de edad: Mil doscientos euros (1.200 €)
- Entre los 64 y 65 años de edad: Ochocientos euros (800 €)

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

CAPÍTULO VI **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 29°.

REPARTO EQUITATIVO DE LOS SERVICIOS.-

Las empresas repartirán equitativamente entre los trabajadores contratados como personal de conducción el trabajo de todos los servicios, tanto de colegios, como de excursiones, aeropuertos, etcétera. En caso de discrepancias, se intentará resolver entre los empresarios y los





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

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a que la empresa ponga a su disposición la información necesaria para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

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

Artículo 30°.

LIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL.-

Las empresas que dispongan de vehículos exceptuados de tener instalado y en funcionamiento el aparato de control de los tiempos de conducción y descanso (tacógrafo), deberán llevar una libreta individual de control. El modelo de libreta de control de trabajo será el que viene como anexo IV en el presente convenio.

Artículo 31°.

LIBRO DE INCIDENCIAS Y AVERÍAS.-

Las empresas dispondrán 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 32°.

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:

- Dos camisas manga corta
- Dos pantalones
- Un par de zapatos

INVIERNO:

- Dos camisas manga larga
- Dos pantalones
- Una chaqueta de abrigo
- Un par de zapatos
- 1 jersey

2. TALLERES Y LIMPIEZA

VERANO:

- Dos polos de manga corta
- Dos pantalones
- Calzado adecuado





INVIERNO:

- Dos monos o buzos cada año
- Calzado adecuado

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

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

CAPÍTULO VII

PREVISIÓN, MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES Y SALUD LABORAL

Artículo 33º.

INCAPACIDAD TEMPORAL.-

Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal (en adelante, 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 del salario base, complemento por antigüedad ad personam, en su caso, prorrateada de las gratificaciones extraordinarias, los pluses fijados en el artículo 12º del convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte regulado en el artículo 13º del mismo, 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 cien del salario base, complemento por antigüedad ad personam, en su caso, prorrateada de las gratificaciones extraordinarias, los pluses fijados en el artículo 12º del convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte regulado en el artículo 13º del mismo, siempre y cuando el trabajador tenga derecho a las prestaciones económicas por IT.

Las situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo darán derecho a la percepción de la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el equivalente al cien por cien del salario base, complemento por antigüedad ad personam, en su caso, prorrateada de las gratificaciones extraordinarias, los pluses fijados en el artículo 12º del convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte regulado en el artículo 13 del mismo, desde el siguiente al de la baja y durante un plazo máximo de seis meses, siempre y cuando el trabajador tenga derecho a las prestaciones económicas por IT.

Se tomará como referencia para determinar el año natural de que se trate, la fecha 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 34º.

SEGURO DE ACCIDENTES.-

Los empresarios deberán tener concertado un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores, a partir del decimoquinto día de su incorporación, la percepción de una indemnización de diecisiete mil doscientos cincuenta euros (17.250 €), por sí mismos o por sus beneficiarios, en los supuestos de invalidez permanente en los grados de absoluta o total para su profesión, que a estos efectos queden equiparados, o fallecimiento, cuando estas contingencias deriven de accidente, y en las condiciones establecidas en las pólizas de seguro. Los empresarios que incumplan la obligación de concertar estas pólizas resultarán directamente obligados al pago de la indemnización citada.

Artículo 35º.

DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITOS DE LOS PUNTOS ASIGNADOS.-

1. DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL. Los conductores y cualquier trabajador de la empresa que prestando su actividad profesional con un vehículo de la misma sufriera un accidente de circulación o se le imputará una infracción de las reglas circulatorias, tendrá derecho a la defensa legal por parte de la empresa, hasta la resolución administrativa favorable o en caso contrario sentencia y apelación, aún en el supuesto de indicios razonables de culpabilidad, en los términos y condiciones que se establecen en el presente artículo.



2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN:

a) Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria antes referida se le privare o suspendiera al trabajador del permiso de conducir, y tal privación o suspensión no tuviera su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupeficientes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o se cometiere la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, omitiera el socorro en caso de urgente necesidad, participara en competiciones o carreras entre vehículos no autorizadas u otras análogas, deberá la empresa destinarle a otras funciones durante el tiempo de la sanción o condena, por un periodo 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, periodos 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 periodos de no llamamiento e interrupción del contrato de trabajo; y cuando se trate de trabajador fijos ordinarios, además de los días citados de fraccionamiento, la suspensión que restare deberá coincidir con los periodos de menor actividad productiva estacional. Si se dieran estas circunstancias, el trabajador mantendrá 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 servicio ni de antigüedad en 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. LA LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS.

Cuando el trabajador se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad con 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 del puesto de trabajo, de una duración máxima de un año 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 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 cuarenta y ocho 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.

5. 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 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 euros anuales (50 €), siempre y cuando la prima supere dicho importe, o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos con un periodo 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 coteja 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.





6. 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 36°.

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 37°.

READAPTACIÓN PROFESIONAL.-

El personal de conducción que no supere 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 las nuevas funciones asignadas.

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 38°.

FORMACIÓN PROFESIONAL.-

A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y la eficacia económica y la mayor competitividad de las empresas, se incluirá entre las funciones de la comisión paritaria previstas en el presente convenio o en quien en esta 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 del sector 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 empresarios/as y trabajadores/as del sector.
- c) Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas.
- d) Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las funciones determinadas en el presente convenio.

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

Artículo 39°.

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





elevant el nivel de protecció de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el desempeñ 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 las empresas. Corresponde a la direcció de las empresas la gestión de la prevención de riesgos laborales.

La seguridad y la salud requieren la colaboracón activa de todos los trabajadores, mediante la formacón adecuada para desarrollar sus tareas y la participacón e informaci3n a través de las organizaciones empresariales y sindicales con legitimidad y representatividad en el sector.

Como consecuencia de esta preocupaci3n compartida, por las partes firmantes del convenio se elaborará con carácter anual, un Plan de prevenció. Dicho Plan tendrá por objeto lograr una gestión integrada y global de la prevenció en las empresas, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en los distintos comités de seguridad y salud. El Plan de prevenció recogerá aspectos relativos a:

- a) Planes de autoprotecció y actuaci3n.
- b) Simulacros de evacuaci3n.
- c) Trabajos en oficinas y con pantallas visualizadoras de datos.
- d) Adecuaci3n 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 informaci3n y formacón a los trabajadores en funció 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 aplicaci3n.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un estudio durante la vigencia del mismo para la posible implantaci3n del delegado de prevenció sectorial. La responsabilidad de llevar a cabo dicho estudio será de la comisi3n paritaria, quien podrá delegar estas funciones en una subcomisi3n en la que participarán técnicos competentes de cada una de las dos partes.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACI3N COLECTIVA

Artículo 40º.

ÓRGANOS DE REPRESENTACI3N.-

De conformidad a lo dispuesto en las leyes vigentes, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representaci3n regulados en el Estatuto de los Trabajadores y lo acordado en esta materia en el ámbito interconfederal entre las partes representadas en el presente convenio.

Artículo 41º.

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 en cada centro laboral a los que estén adscritos para el ejercicio de sus funciones de representaci3n, 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, cuarenta y ocho 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 aquellas empresas en que haya tres o más representantes del personal, en uno o varios de los mismos, 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 una misma empresa o centro 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 los centros de trabajo se pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores un tablón de anuncios.

Los empresarios facilitarán a los representantes legales de los trabajadores una copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 42º.

REPRESENTACIÓN SINDICAL.-

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo 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 las empresas que cuenten con más de cien trabajadores, los sindicatos que tengan la consideración de más representativos en el ámbito territorial y los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio podrán estar representadas por un delegado sindical elegido por y entre los 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. En los demás supuestos será de aplicación lo establecido en la referida 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 reúna los requisitos anteriormente referidos y 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.- De conformidad a lo establecido en el apartado 9, del artículo 18º, del presente convenio colectivo, las empresas podrán pactar con los representantes legales de los trabajadores fórmulas o procedimientos de aplicación del régimen de jornada laboral, distintos de los regulados en dicho artículo, respetando los límites jurídicamente indisponibles.

En este sentido, en materia de distribución del tiempo de trabajo, la empresa y la representación legal de los trabajadores podrán determinar la forma de computar los tiempos de interrupción de jornada y de pausa o descansos, en cómputos temporales referenciados al mes o periodos inferiores, dada la complejidad que conlleva el control y verificación de los mismos por las características intrínsecas y propias de la realización de la actividad por parte de los trabajadores móviles.

Por ello, en una jornada diaria continuada las partes podrán acordar un tiempo cierto promedio destinado a pausas y descansos en los referidos cómputos.

Igualmente, en los cómputos temporales referidos, las partes podrán acordar un tiempo cierto diario de promedio destinado a la interrupción del horario de trabajo para realizar comidas, siendo compensadas mediante las correspondientes dietas, en aquellos servicios que tengan una duración no inferior a siete horas y media y que no superen las doce horas de jornada, según la definición que sobre dichos servicios realiza los dos últimos párrafos, del apartado 8, del artículo 18º del convenio colectivo.

Cuando se realicen jornadas diarias superiores a siete horas y treinta minutos, entre tiempo efectivo de trabajo, tiempo de presencia y tiempo de pausa, descanso e interrupción, en los términos antes expresados, las partes puedan convenir y pactar una dieta superior a la prevista en el artículo 14º del convenio colectivo.

Habrà que entender que, de conformidad al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales, modificado por el Real

Decreto 902/2007, de 6 de julio, artículos 8 a 12 del mismo, en relación con el Reglamento nº 561/2006, de 15 de marzo, del Parlamento Europeo y del Consejo, desarrollando la Directiva 2002/15/CE de los mismos órganos, de 11 de marzo de 2002, pausa, descanso e interrupción no retribuida, son aquellos lapsos temporales durante los que el conductor o trabajador móvil puede disponer libremente de su tiempo, destinándolo a su reposo o la realización de comidas y, por lo tanto, sin tener que realizar tarea alguna relacionada con el servicio, no teniendo que estar disponible para ejercer su actividad, ni para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, hasta la hora programada de reanudación de su actividad.

De conformidad a lo establecido en la disposición adicional sexta del convenio colectivo, donde se regulan las competencias de la comisión paritaria, y más concretamente las previstas entre las genéricas, de «interpretación y vigilancia de lo acordado en el texto articulado», los acuerdos que se alcancen al amparo de lo expuesto en los párrafos anteriores, requerirán para su validez y eficacia que sean notificados fehacientemente a la comisión paritaria del convenio colectivo quién deberá ratificarlos. De lo contrario serán nulos de pleno derecho. Finalmente, aquellos acuerdos que no se hubieran notificado a la comisión paritaria deberán notificarse en un plazo de treinta días naturales siguientes a la publicación de este convenio en el BOIB.

Disposición adicional segunda. **NORMATIVA SUPLETORIA.- LAUDO ARBITRAL.** Será de aplicación como norma subsidiaria al presente convenio en aquellas materias no reguladas por el mismo, 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 y las propuestas realizadas por la representación sindical durante la negociación del presente texto articulado, confeccionando asimismo la tabla de equiparación y asimilación de funciones a las que se creen.

Los trabajos de la comisión en esta materia serán elevados a la comisión negociadora para su aprobación, registro, depósito y publicación en el BOIB, como parte integrante del convenio colectivo.

Disposición adicional tercera. 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 cuarta. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES (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 legal 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 quinta. CARGA Y DESCARGA DE EQUIPAJES POR CUENTA DE TERCEROS.- Las empresas que contraten, 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 0,30 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, en su caso.

Disposición adicional sexta. COMISIÓN PARITARIA.- De conformidad a lo establecido en los artículos 85.2, d) y 91 del Estatuto de los Trabajadores se designa una comisión paritaria de las partes negociadoras firmantes, que se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación del convenio en el BOIB.

El domicilio de la comisión queda ubicado en el TAMIB, Avgda. Comte de Sallent nº 11, 2ª puerta, 07003 Palma de Mallorca (Illes Balears).

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

A) Serán funciones genéricas de la comisión las siguientes:

1. La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente convenio haya previsto su participación.
2. La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente texto.
3. 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 en los problemas del sector que se susciten por la interpretación y aplicación del mismo, debiendo emitir sus dictámenes en el máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha en que se concluyan las medidas de mediación o arbitraje citadas.

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

1. Estudiar en profundidad la posible implantación en el sector de un seguro colectivo que cubra los riesgos derivados de la no superación por parte del conductor de los reconocimientos médicos para la solicitud de la renovación del permiso de conducir y eventual consecuente pérdida del empleo por esta causa.
2. Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzaran acuerdos de ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la comisión paritaria para que, si procede y de común acuerdo, sean adaptados o incorporados al presente texto.
3. Implantación en el sector y en el ámbito de la comunidad autónoma, entre los sindicatos firmantes del convenio, una bolsa de horas sindicales con los derechos y garantías de los representantes legales de los trabajadores.
4. Estudio del alcance de las responsabilidades de los conductores sobre las incidencias en traslados de clientes y relaciones con los empleados de las Agencias de Viajes y Operadores Turísticos.
5. Estudio, para su implantación en el sector de un día al año de un permiso no retribuido para asuntos propios.

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

Disposición adicional octava. 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 64.1.5 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 las empresas solicitarán 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 BOIB, para notificar a las empresas dicha situación de pluriempleo en los términos previstos en el párrafo anterior. La empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores dicha información, cuando se le solicite por la misma, máximo una vez cada trimestre.

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

Disposición adicional novena. INTERMEDIACIÓN EN EL TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA.- Dentro del ámbito de la intermediación regulada como tal en los artículos 54 y 99 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y, al objeto de evitar situaciones de intrusismo y competencia desleal en el sector, así como garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y social de los asalariados de las empresas del transporte discrecional de viajeros por carretera, el personal utilizado por el porteador (transportista efectivo) deberá encontrarse encuadrado en su organización empresarial de conformidad con las reglas contenidas en la legislación social y laboral que resulten de aplicación y deberá contar con las habilitaciones, certificaciones, licencias o autorizaciones que, en atención a las funciones que desarrolle, resulten en cada caso, obligación que se encuentra tipificada en el apartado tercero del artículo 54 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (LOTT), tras la nueva redacción dada por la ley 9/2013, de 4 de julio, por la que se modifica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y la ley 21/2003, de 7 de julio de seguridad aérea, en vigor desde el día 25 de julio de 2013.

En consecuencia, las empresas del transporte discrecional de viajeros en autocar que realicen un servicio de esta clase interviniendo en la intermediación del mismo como prestadores materiales del transporte y que desempeñen su actividad en el ámbito de las Islas Baleares, deberán contar con la autorización administrativa preceptiva que le habilita para la prestación del transporte de viajeros en autocar y, sus conductores, estar amparados por la legislación laboral y social correspondiente, contando estos con las habilitaciones, certificaciones, licencias o autorizaciones necesarias para el desempeño de sus funciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Disposición transitoria única. APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A LA ACTIVIDAD DE ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS CON CONDUCTOR (SERVICIO DE TRANSPORTE EN AUTO TURISMO DE LA CLASE VTC).- Al no estar representada la actividad rotulada en esta disposición por la AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DEL SERVICIO DISCRECIONAL DE VIAJEROS DE BALEARES, y teniendo constancia de la existencia de una asociación empresarial propia que encuadra a las empresas prestadoras de este servicio de transporte, las partes signatarias del presente convenio colectivo han acordado que seguirá siendo de aplicación a las empresas y trabajadores excluidos el convenio colectivo precedente, hasta el momento que exista un texto convencional propio en esta actividad sectorial o, como máximo, hasta el día que concluya la vigencia inicial del presente convenio, sin que quepa prórroga alguna de esta situación por lo que, a los efectos legales oportunos, esta materia queda denunciada automáticamente en la fecha de firma del presente convenio colectivo, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 86.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, no siéndole tampoco de aplicación lo dispuesto por el artículo 6º del convenio.

El salario base mensual del personal de conducción de este servicio está fijado en mil doscientos treinta y tres euros con 70 céntimos [1.233,70 €], y el valor de la hora de presencia, extraordinaria o de exceso está fijada en ocho euros con 21 céntimos [8,21 €] (B.O.P. núm. 126, de 28-agosto-2012), retribuciones que estarán vigentes durante la vigencia de este convenio colectivo, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.- Sin duda, una de las premisas que ha marcado la negociación y la suscripción de la presente norma ha sido la de conformar un marco jurídico convencional cuyo cumplimiento sea factible y, sobretodo, exigible para las partes. En este propósito subyacía el deseo compartido de eliminar todos aquellos acuerdos informales de empresa que, nacidos al amparo de la crisis económica, no han sido respetuosos ni con la norma convencional ni con los procedimientos de descuelgue previstos en el ordenamiento jurídico, en especial, en lo que respecta a las condiciones salariales y de tiempo de trabajo y descanso.

Se ha entendido que la actual concurrencia y proliferación de estos acuerdos no ajustados a derecho configuran un escenario laboral complejo que, de mantenerse invariable, puede perjudicar seriamente la continuidad del sector, afectando de forma directa tanto a las empresas cumplidoras del convenio, que acuden al mercado en clara desventaja competitiva, como a los trabajadores de esas empresas, que se ven afectados por la pérdida de productividad de las mismas.





Por ello, con el objetivo de la defensa de los intereses globales de las partes representadas, observando la realidad en la que se interviene, las implicaciones presentes y futuras de lo pactado y las consecuencias perjudiciales que de una estrategia negociadora desviada a nivel sectorial podría llegar a provocar, ha surgido el actual convenio colectivo que contiene las herramientas y las modificaciones necesarias que permiten su íntegro cumplimiento.

Precisamente, en ese ánimo de cumplimiento de lo pactado, se considera absolutamente necesario constituir una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO y dotarla de una serie de facultades que le permitan la vigilancia y control del efectivo cumplimiento de la norma convencional.

Esta comisión, paritaria en su constitución, estará formada por dos representantes de cada sindicato firmante del convenio y el mismo número de representantes de la organización empresarial. Para ello, esta comisión se reunirá, con carácter ordinario, de forma trimestral y de forma extraordinaria tantas veces como sea requerida.

Esta comisión tendrá, como se ha indicado, como función principal la vigilancia del cumplimiento de lo previsto en el presente convenio colectivo y, por ello se la faculta para:

- a) RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN. La comisión, a los efectos oportunos, recibirá la documentación e información que le faciliten los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores y los empresarios en relación a todas aquellas materias contenidas en el convenio y referida a posibles incumplimientos del mismo, en especial en materia salarial, descanso, aplicación de la distribución irregular de jornada y garantía de ocupación y la correcta asignación de funciones y salario del nuevo puesto funcional de conductor de vehículos tipo B.
- b) EMISIÓN DE INFORME. Además de las funciones de recepción de documentación e información señalada en el apartado anterior, la comisión, si es requerida para ello, y tras el análisis de la documentación que se presente, y de la que pueda requerir a las partes afectadas, emitirá un breve informe que reflejará, según su criterio y, en función de la documentación obrante, si se ha producido, o no, un incumplimiento del convenio colectivo. Este informe podrá adjuntarse ante los distintos organismos oficiales competentes en la materia de que se trate.
- c) POLÍTICA ACTIVA. La comisión mantendrá una política activa de las actuaciones y denuncias realizadas, mediante un seguimiento exhaustivo de las mismas.
- d) INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS. La comisión velará por el cumplimiento de los requisitos establecidos en la intermediación de servicios.
- e) COMPARECENCIA ANTE ORGANISMOS PÚBLICOS. La comisión podrá comparecer, a petición del denunciante y a los efectos de previstos en esta disposición, ante los organismos competentes antes que estos emitan la correspondiente resolución.
- f) EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO. Anualmente, la comisión se reunirá a los efectos de analizar el trabajo realizado y el grado de cumplimiento del convenio colectivo. En este sentido, si dicho grado de cumplimiento perseguido no fuese satisfactorio, las partes se comprometen a estudiar y aplicar otro tipo de medidas que se ajusten al objetivo pretendido del cumplimiento íntegro del convenio. La comisión estudiará la conveniencia de modificar o derogar el penúltimo párrafo del artículo 26º sobre excepción de cumplir con el porcentaje de empleo estable para empresas de nueva creación durante los tres primeros años de inicio de actividades.

Finalmente, en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el BOIB, se desarrollará un procedimiento de funcionamiento interno que regulará con mayor detalle el funcionamiento y facultades de la comisión.

Disposición final segunda. 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.

En Palma de Mallorca, Illes Balears, a 30 de mayo de 2014.



**ANEXO I
TABLA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD AD PERSONAM**

PUESTOS 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 vehículos «tipo A»	27,34	54,67	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a primera de taller	27,34	54,95	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a segunda de taller	26,80	53,59	107,19	159,20	212,26	256,32	394,02
Oficial/a tercera de taller	26,00	52,04	104,04	154,51	206,04	257,54	382,46
Oficial/a primera administrativo	28,57	57,14	114,30	169,77	226,32	282,91	420,15
Oficial/a segunda administrativo	27,17	54,36	108,69	161,42	215,24	269,04	399,56
Auxiliar Administrativo	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
Conductor «permiso clase/VTC»	20,92	41,86	83,72	124,33	165,79	207,24	307,77





ANEXO II

LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO

EMPRESA:

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/NIF:

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 EmpresaEl Trabajador (recibí llamamiento)





ANEXO III
COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

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 EmpresarioEl Trabajador

Recibí el duplicado

(Fecha y firma)





ANEXO IV
LIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL

CONDUCTOR _____ MES _____

MATRÍCULA	INICIO			FINALIZACIÓN		
	KMS	FECHA	HORA	KMS	FECHA	HORA



ANEXO V
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cláusula 1ª. INTRODUCCIÓN.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores o los delegados sindicales legalmente constituidos, en la forma que se determine en la legislación laboral y en el presente convenio colectivo.

Cláusula 2ª. COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD.- Se acuerda constituir una comisión paritaria de igualdad entre las partes firmantes del presente convenio que estará formada por el mismo número de representantes de cada una de las partes, siendo la composición en el mismo número y proporción que la de la comisión paritaria, con el fin de vigilar la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre los planes y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes empresas que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del convenio. Para ello, esta comisión se reunirá de forma ordinaria semestralmente y de forma extraordinaria tantas veces como sea requerida.

Esta comisión tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos posteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la comisión paritaria.
- d) Mediación e intervención, si durante el proceso de negociación e implantación de un plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- e) Elevación a la comisión paritaria del convenio sobre el inicio y resultado de la negociación. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.
- f) Vigilancia de las medidas contempladas en el presente convenio, así como la posibilidad de incorporación de nuevas medidas.

Cláusula 3ª. PLANES DE IGUALDAD.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En las empresas de más de doscientos cincuenta personas en plantilla, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere la cláusula 1ª, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta y negociación con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores. Aunque, se recomienda en las empresas de más de cien personas que negocien planes de igualdad, estableciendo medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones. En este sentido, a los efectos de impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en empresas no obligadas, éstas podrán acogerse a las distintas medidas gubernamentales de fomento creadas a estos efectos y especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que actualmente se encuentran recogidas en la Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2014.

Las empresas, sea cual sea su tamaño, también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, con la representación legal de los trabajadores y la sindical, si la hubiere, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. De no existir dicha representación, la empresa deberá negociar y acordar el mencionado plan con la comisión paritaria de igualdad, a la que mantendrá informada en todo momento.

Aquellas empresas que deban elaborar o hagan voluntariamente un plan de igualdad, deberán crear una comisión de igualdad tal y como se dispone en la cláusula 4ª.

Cláusula 4ª. COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE





MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.- Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante, LOIEMH), se acuerda la constitución de la comisión de igualdad en cada empresa afectada, según lo establecido en la cláusula anterior que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez constituida la comisión de Igualdad, ésta enviará la correspondiente notificación a la comisión paritaria de Igualdad del inicio y del resultado de la negociación. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal, así como también será paritaria en cuanto a género, contando además con la figura de asesoras y asesores que sean necesarios.

La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará en un plazo máximo de treinta días contados desde la publicación del presente convenio en el BOIB. En dicha reunión se aprobará el reglamento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y los procedimientos de actuación.

De manera ordinaria se reunirá, las veces que sean necesarias, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de al menos cinco días.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones definitivas por cada parte.

La comisión de igualdad comenzará a elaborar en el plazo máximo de un mes un plan de igualdad, contados desde la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente, que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un posterior seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Si durante el proceso de negociación e implantación del plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial, se notificará a la comisión paritaria de igualdad para su eventual mediación e intervención.

La comisión de igualdad entre sus competencias también estará la de realizar propuestas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cláusula 5ª. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.- Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Acceso a la empresa: evolución de la plantilla en los últimos cinco años (nueva incorporación, personas que han sido baja en la empresa con especificación de la causa de la baja), nuevas incorporaciones en el último año con indicación del tipo de contrato, grupo profesional y puesto de trabajo.
- b) Características de la plantilla: distribución de la plantilla por grupos de edad, tipo de contrato, grupo profesional y antigüedad.
- c) Condiciones retributivas: distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y grupo profesional, distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y conceptos salariales fijos y en relación con grupos profesionales y conceptos variables.
- d) Formación: número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa. Cuantas acciones formativas han sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Modalidad de la formación (presencial en horario laboral o a distancia). Duración de la formación. Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales y adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por grupos profesionales.
- e) Clasificación y promoción profesional: promociones en el último año especificando grupos profesionales y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- f) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: distribución de la plantilla en relación a la utilización durante el último año de las diferentes suspensiones temporales, permisos retribuidos y permisos o derechos no retribuidos (incapacidades temporales, maternidad, paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencias, etc.)

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.





Cláusula 6ª. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.- El Plan de Igualdad deberá contener las siguientes fases:

1. Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Se deberán fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. De igual manera será necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.
2. Implantación: una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.
3. Seguimiento y evaluación: será necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Cláusula 7ª. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.- Como se señala en la exposición de motivos de la LOIEMH, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva. Por lo tanto, en todas las empresas, con independencia del tamaño de la misma, se respetarán 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 que se incluyan 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 subrepresentadas.
- c) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa 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.

Cláusula 8ª. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios, como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.





Las empresas afectadas por el presente convenio negociarán con la citada representación legal de los trabajadores o los delegados sindicales legalmente constituidos, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

1. Compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo
2. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
5. La existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo es un componente más, pero no debe ser el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial es el de la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

Cláusula 9ª. VIOLENCIA DE GÉNERO.- Las empresas vinculadas a este convenio tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las trabajadoras que la sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen una serie de derechos a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Entre otros, se tiene derecho a:

- a) Reducción de la jornada de trabajo, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Reordenación del tiempo de trabajo, es decir, organizar el horario de trabajo conforme a las necesidades de la trabajadora a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- c) Cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo.
- d) Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- e) Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.
- f) No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora.
- g) El despido o extinción del contrato de trabajo por el empresario será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras deberán acreditar la situación de violencia de género, bien mediante sentencia por la que se condene al agresor, la orden de protección o mediante informe del Ministerio Fiscal.

Teléfono de ayuda a las mujeres maltratadas: 016 (24 horas)

