

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR
DEL TRANSPORTE DISCRECIONAL Y TURÍSTICO DE VIAJEROS POR
CARRETERA DE ILLES BALEARS
(CÓDIGO CONVENIO 0700855)**

**CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1º. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio colectivo regirá las actividades prestadas por las empresas encuadradas en el Sector del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera, incluyendo también los servicios pertenecientes al Transporte en Auto Turismo de la clase VTC (arrendamiento de vehículos con conductor).

Artículo 2º. ÁMBITO PERSONAL

Serán de aplicación sus 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 Illes Balears, desarrollen su actividad en las mismas.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección recogidos en el artículo 2, uno, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Son partes concertantes del presente Convenio, por la representación empresarial: Agrupación Empresarial del Servicio Discrecional de Viajeros de Baleares; y por la representación sindical: Federació de Comunicació i Transports de les Illes Balears de Comissions Obreres (CC.OO.), Federación de Transporte, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Independiente de Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares (SITD).

Artículo 3º. ÁMBITO TERRITORIAL

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

Igualmente se regirán por el presente Convenio aquellos trabajadores de empresas ubicadas fuera del territorio de Illes Balears que desarrollen sus actividades en esta Comunidad Autónoma.

Artículo 4º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

La entrada en vigor del Convenio colectivo desde la firma del texto articulado, una vez publicado en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB),

hasta el día 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de los otros períodos de vigencia que expresamente se establecen para las materias que se citan.

En caso de denuncia del Convenio colectivo, la misma deberá producirse durante el mes de septiembre de 2010 por acuerdo de, al menos, una de las partes signatarias y por escrito dirigido en tiempo y forma a la otra parte y a la autoridad laboral, en cuyo caso la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo deberá constituirse e iniciar formal y efectivamente la negociación durante el mes de octubre siguiente ajustando un plan o calendario de negociación para concluir la misma antes del 1 de enero de 2011.

La liquidación de atrasos derivados de la aplicación de las condiciones retributivas derivadas de la aplicación del presente Convenio deberá haberse efectuado, salvo acuerdo en contrario, como máximo al final del mes siguiente al 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.

Finalizado el período de vigencia establecido en el presente artículo, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia de las partes afectadas. En caso de prórroga se incrementarán anualmente los salarios en el importe equivalente al porcentaje de aumento, si procede, del índice de precios de consumo (IPC) previsto por el Gobierno de la Nación para cada anualidad de prórroga.

CAPÍTULO II RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 5º. SALARIO BASE

Los salarios base mensuales establecidos para las distintas categorías profesionales, con efectos del día 1 de enero de 2007, son los que figuran a continuación.

| NIVEL | CATEGORÍA PROFESIONAL | EUROS MES |
|-------|--------------------------------|-----------|
| 1 | Personal superior o técnico | 1.611,82 |
| 2 | Jefe de tráfico | 1.201,68 |
| 3 | Jefe de equipo de taller | 1.126,06 |
| 4 | Conductor «permiso clase D» | 1.228,46 |
| 5 | Conductor «permiso clase C» | 1.104,67 |
| 6 | Oficial primera de taller | 1.095,55 |
| 7 | Oficial segunda de taller | 1.074,31 |
| 8 | Oficial tercera de taller | 1.043,85 |
| 9 | Oficial primera administrativo | 1.143,32 |
| 10 | Oficial segunda administrativo | 1.088,93 |
| 11 | Auxiliar administrativo | 1.029,23 |
| 12 | Peón y Limpiador | 1.010,64 |

Para el resto de años de vigencia del Convenio, 2008, 2009 y 2010, el incremento pactado será, respectivamente, el equivalente al dato del índice de precios de consumo (IPC) real del año precedente más 1,25 puntos, con efectos del día 1º de enero cada uno de los años referidos.

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

Artículo 6º. ANTIGÜEDAD

Los incrementos por antigüedad se aplicarán de acuerdo con las tablas que se recogen en el anexo I.

Este complemento se incrementará cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio colectivo y con efectos del 1º de enero de cada año, en un 0,50 por ciento los tres primeros tramos de la tabla del anexo, y en un 0,25 por ciento los tres siguientes tramos, manteniéndose el séptimo tramo en la misma cuantía que en 2006 durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

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

Artículo 7º. 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 5º del Convenio más, en su caso, el complemento por antigüedad.

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

Artículo 8º. HORAS EXTRAORDINARIA U HORAS DE EXCESO (Horas de ampliación de la jornada ordinaria)

1. Se establece un valor cierto y unitario a la retribución por las horas extraordinarias o de exceso que realicen los conductores, por encima de la jornada ordinaria de trabajo convenida, destinadas al tiempo en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa 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:

| PERÍODO | CONDUCTOR CLASE D | CONDUCTOR CLASE C |
|---|----------------------|----------------------|
| De 1 de enero a 30 de junio de 2007 | 8,90 € | 7,06 € |
| De 1 de julio a 31 de diciembre de 2007 | 9,26 € | 7,34 € |

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento del valor hora será el equivalente a IPC real del año inmediatamente anterior más 1 punto, cada uno de los tres años de vigencia y con efectos del día 1º de cada año.

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 períodos de descanso o inactividad que se retribuyen como tales, y todo ello teniendo en cuenta y vinculado al acuerdo económico global y en su conjunto pactado en el Convenio colectivo. En el supuesto de que se modificara tal cuantía, por cualquier razón o motivo, deberá renegociarse el valor del resto de retribuciones pactadas en el Convenio perdiendo éstas, mientras tanto, su vigencia.

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 del exceso de jornada se efectuará, si es económica, a razón del precio establecido para la hora en el presente artículo; si es en descanso, cuando haya acuerdo en ese sentido, con el tiempo equivalente incrementado en un cincuenta por ciento, que, en todo caso, se producirá

fuera de los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa.

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 15º 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 extras o de exceso las que en el cómputo acordado superen las horas de jornada ordinaria de trabajo contemplada en el artículo 14º del Convenio colectivo.

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

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.

4. En el anexo V del presente Convenio se refleja el valor de la hora ordinaria de las categorías profesionales recogidas en el presente Convenio, a excepción del que corresponde a la categoría de Conductor, por estar ya regulada en este artículo, y ello al objeto de determinar en cada caso, la cuantía de las horas extraordinarias, de conformidad a lo que dispone el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. Los valores reflejados en el anexo V se han obtenido de computar sólo el salario base y las gratificaciones extraordinarias, por lo que habrá que sumar, en su caso, el complemento por antigüedad y otros pluses salariales consolidados, que legal o convencionalmente procedan.

Artículo 9º. PLUS ESPECIAL PARA MECÁNICOS, PEONES Y LIMPIADORES

Los trabajadores de la sección mecánica, percibirán en concepto de plus especial de puesto de trabajo, con efectos del día 1 de enero de 2007, las siguientes cantidades mensuales:

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

Se fija un plus especial de nocturnidad para los trabajadores con categoría de Peón y Limpiador, con turno permanente de noche, con efectos del 1 de enero de 2007, de 17,26 euros mensuales.

Para los años 2008, 2009 y 2010, estos pluses se incrementarán en el porcentaje equivalente al IPC del año precedente más 1 punto, con efectos de día 1º de cada año.

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

Artículo 10º. PLUS DE DISTANCIA Y DE 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 todas las categorías profesionales y será abonado en cada una de las doce mensualidades de los años referidos, en las cuantías siguientes:

| AÑO | MENSUAL |
|------|-------------|
| 2007 | 51,50 euros |
| 2008 | 52,00 euros |
| 2009 | 53,00 euros |
| 2010 | 54,00 euros |

El derecho a percibir este plus no variará en caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, toda vez que constituye una indemnización calculada anualmente y distribuida a efectos de pago por mensualidades.

Esta cantidad, de acuerdo con el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, no tendrá la consideración legal de salario, por lo que estará excluida de la base de cotización a la Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social .

El plus correspondiente al año 2007 tiene efectos retroactivos a día 1 de enero de dicho año.

Artículo 11º. 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 dietas las cuantías siguientes:

AÑO 2007
9,50 €

AÑO 2008
10,00 €

AÑO 2009
10,50 €

AÑO 2010
11,00 €

En los servicios señalados para iniciarlos antes de las 12,30 horas y la llegada después de las 15 horas para el almuerzo; y antes de las 20 horas y después de las 22 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.

Artículo 12º. 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 13º. CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

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

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

Artículo 14º. JORNADA LABORAL

1. La jornada anual será de mil ochocientas (1.800) horas ordinarias de trabajo efectivo.
2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas efectivas en cómputo semanal.
3. Para el personal de conducción, la jornada máxima ordinaria será de siete horas y media en cómputo diario.
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 podría ser interrumpida con un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro. Las empresas respetarán el principio de no discriminación en la jornada partida, rotando dicho servicio entre todos los trabajadores que estén en esa fecha en plantilla dentro de las posibilidades de cada empresa

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

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.

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

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 prolongará, 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 en las dos últimas temporadas hayan tenido normalmente una duración superior a las siete horas y media, y las disposiciones que no podrán exceder de doce horas.

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 empresarios y trabajadores.

Artículo 15º. 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 descansen un día, mediarán entre la terminación de la jornada de trabajo hasta su reanudación al menos 36 horas ininterrumpidas de descanso. En este supuesto, no se programará ningún servicio de conducción cuya finalización esté comprendida en la franja horaria que va desde las 24 horas de la noche a las 7 horas de la mañana. Cuando se descansen dos días, mediarán al menos 56 horas. Se entenderá que transcurridos dichos lapsos temporales de descanso, las empresas podrán asignar servicios de conducción inmediatamente después de transcurridos los mismos.

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 período de temporada baja (de noviembre a abril, ambos inclusive), o al final del contrato o períodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos, respectivamente. En el supuesto de los días de descanso semanal la opción en la forma de compensación corresponderá al trabajador. En el supuesto de los festivos la opción corresponderá a la empresa, y si opta por compensar con descanso a razón de un día y medio por día festivo lo podrá hacer en las fechas que determine.

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 16º. VACACIONES

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales anuales para todo el personal, independientemente del tiempo de antigüedad en la empresa, excepto para los trabajadores que no lleven un año en la misma, en cuyo caso se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado. De los treinta y un días, quince días, o la parte proporcional, serán elegidos por el trabajador, excluyéndose los meses de alta producción para ello (de mayo a octubre, ambos inclusive), o al final del contrato o períodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos.

Artículo 17º. FESTIVIDAD DEL PATRONO

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

Artículo 18º. LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo y por accidente o enfermedad graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos, el permiso tendrá una duración de, al menos, cinco días, que podrá ser aumentado de común acuerdo con el empresario. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se aumentará en 2 días. Los mismos derechos a las licencias que se contemplan en este apartado a los cónyuges en matrimonios se extenderán a las personas unidas como parejas de hecho en los términos que establezca la legislación vigente de aplicación, lo

que el trabajador o trabajadora deberá acreditar fehaciente y documentalmente ante la empresa.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

Artículo 19º. EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 20º. 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 categoría, y, su interrupción, a la inversa. Por fecha de ingreso se entenderá la que corresponda a la primera contratación, independientemente de su modalidad contractual.

En aquellos casos que el trabajador no resida en la isla donde 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 escalafón específico para los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, donde figurará el nombre y apellidos, categoría profesional y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación.

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

La falta de llamamiento escrita de un trabajador fijo discontinuo, o la interrupción de su contrato estando otro trabajador contratado como eventual para el mismo centro de trabajo y categoría profesional, implicará la nulidad de tal decisión y la consiguiente readmisión en su puesto de trabajo, todo ello

sin perjuicio de poder dar por extinguido su contrato de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

5. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.- Se conviene que las funciones de la categoría profesional de Conductor «permiso clase D» y «permiso clase C»

no podrán ser realizada por contratos para la formación, salvo que por disposición legal expresa, resolución judicial al efecto o acuerdo o convenio de otro ámbito se determinara lo contrario, en cuyo caso, la Comisión paritaria determinará lo que debe aplicarse en el sector.

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

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

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

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 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 21º. PLANTILLAS

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

- a) Centros de trabajo de hasta 10 trabajadores: exención.
- b) Centros de trabajo con más de 10 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 22º. LIQUIDACIONES, FINIQUITOS Y DESPIDOS

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

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

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

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

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

Artículo 23º. 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: | 2.500 € |
| Entre los 61 y 62 años de edad: | 2.000 € |
| Entre los 62 y 63 años de edad: | 1.550 € |
| Entre los 63 y 64 años de edad: | 1.200 € |

Entre los 64 y 65 años de edad:

800 €

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

Este artículo entrará en vigor el día 1 de enero de 2007.

Artículo 24º. MEDIDAS DE IGUALDAD

La Comisión paritaria del convenio colectivo quedará encargada de elaborar un Plan para que en un plazo entre 2 a 5 años se integren en el sector al menos un porcentaje de mujeres de entre el 40 por ciento y 60 por ciento de la plantilla de las empresas. A tal fin, se recabará de las distintas Administraciones Públicas Políticas Activas de Formación Profesional Continua Subvencionada para habilitar a las mujeres trabajadoras con los correspondientes permisos de conducción, cuando no los posean, y se trate de cubrir categorías de Conductor. Esta Comisión fijará los criterios de acceso de las mujeres en supuestos de ceses por jubilación, dimisiones, u otras causas de terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO V ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 25º. REPARTO EQUITATIVO DE LOS SERVICIOS

Las empresas repartirán equitativamente entre los trabajadores contratados como Conductores 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, a distribución de los servicios no podrá constituir una sanción o una discriminación encubierta, pudiendo los trabajadores y sus representantes acudir a las vías administrativas y judiciales previstas al respecto para su protección.

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

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

Artículo 26º. LIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1270/1984, de 23 de mayo, las empresas que no hayan instalado un tacógrafo, sustituirán el mismo por la libreta individual de control prevista en el citado Real Decreto.

El modelo de libreta de control de trabajo será el que viene como anexo IV en el presente Convenio.

Artículo 27°. LIBRO DE INCIDENCIAS Y AVERÍAS

En todas 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 28°. PRENDAS DE TRABAJO

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

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

1. CONDUCCIÓN:

Verano:

2 camisas manga corta
2 pantalones
1 par de zapatos

Invierno:

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

2. TALLERES Y LIMPIEZA:

Verano:

2 polos de manga corta
2 pantalones
Calzado adecuado

Invierno:

2 monos o buzos cada año
Calzado adecuado

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

excursiones se podrían excluir la corbata entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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

CAPÍTULO VI PREVISIÓN, MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES Y SALUD LABORAL

Artículo 29º. INCAPACIDAD TEMPORAL

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

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

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

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

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

Artículo 30º. JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS

Se establece la jubilación forzosa del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por

esta causa dentro del mes anterior al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede el período de carencia.

Empresa y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplidos los 65 años de edad, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso de un mes, respectivamente.

La extinción del contrato por jubilación no dará lugar a indemnización alguna, salvo la contemplada en el artículo 23º, siempre y cuando reúna el tiempo de servicios previsto en el mismo.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la integración de jóvenes trabajadores a la empresa.

Este artículo se pacta de conformidad a lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio.

Artículo 31º. JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS

La edad de jubilación podrá rebajarse a los 64 años en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, siempre que el cese del trabajador jubilado sea simultáneamente cubierto por otro trabajador de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores. El contrato de sustitución será en todo caso a tiempo determinado, pasando a cubrir la vacante, en su caso, que deje el trabajador jubilado anticipadamente, el trabajador fijo discontinuo más antiguo de la plantilla que sea de la misma categoría que aquél.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán acceder a esta modalidad de jubilación siempre que reúnan los requisitos y condiciones legalmente exigidos para ello. El contrato temporal de sustitución que se suscriba en estos supuestos podrá extender su duración de forma interrumpida a lo largo de los períodos de actividad cíclica de la empresa al objeto de que alcance el tiempo mínimo exigido legalmente.

Artículo 32º. 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 quince mil (15.000) euros, por sí mismos o por sus beneficiarios, en los supuestos de invalidez permanente en los grados de absoluta o total para su profesión, que a estos efectos queden equiparados, o fallecimiento, cuando estas contingencias deriven de accidente, y en las condiciones establecidas en las pólizas de

seguro. Los empresarios que incumplan la obligación de concertar estas pólizas resultarán directamente obligados al pago de la indemnización citada. A partir de 1º de enero de 2008 la indemnización fijada en este artículo se incrementará hasta diecisiete mil doscientos cincuenta (17.250) euros

Artículo 33º. DEFENSA DEL PERSONAL EN CASO DE ACCIDENTE DE TRÁFICO O INFRACCIONES DE CIRCULACIÓN

Los conductores y cualquier trabajador de la empresa que prestando sus servicios profesionales con 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 sentencia o resolución administrativa firme, aún en el supuesto de indicios razonables de culpabilidad, respetándose en dicha fase sus ingresos salariales. Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria se le privare del permiso de conducir, deberá la empresa destinarle a otras funciones durante el tiempo de la sanción o condena, por un período máximo de seis meses, viniendo obligada la empresa mientras tanto a respetarle los ingresos salariales íntegros.

Si el trabajador 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 su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o se cometiere la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, omitiera el socorro en caso de urgente necesidad, participara en competencias o carreras entre vehículos no autorizadas u otras causas análogas, 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.

Las 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 de las mismas.

A este artículo le es de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria única del presente Convenio, por lo que la duración de su vigencia queda supeditada a lo previsto en la misma.

Artículo 34º. 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 35°. READAPTACIÓN PROFESIONAL

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

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

Artículo 36°. 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 categorías determinadas en el presente convenio.

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

Artículo 37º. SALUD LABORAL

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

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

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

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

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

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

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar un estudio durante la vigencia del mismo para la posible implantación del Delegado de prevención sectorial. La responsabilidad de llevar a cabo dicho estudio será de la Comisión paritaria, quien podrá delegar estas funciones en una subcomisión en la que participarán técnicos competentes de cada una de las dos partes.

CAPÍTULO VII DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 38º. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

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

Artículo 39º. 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 representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, siendo el número de horas de veinte mensuales acumulables por trimestres naturales.

Las ausencias del trabajador derivadas del crédito de horas establecidas en este artículo deberán ser previamente avisadas y posterior y debidamente justificadas. El preaviso deberá de ser de, al menos, 48 horas, salvo probadas razones de urgencia, que será en todo caso de veinticuatro horas.

El tiempo de ausencia contemplada en los párrafos anteriores podrá ser acumulado, en 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 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 40º. 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 estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados de la sección sindical en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y tendrán las garantías y derechos que al efecto les otorga dicha ley.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición transitoria única. PERMISO Y LICENCIA POR PUNTOS

Se crea una Comisión técnica delegada de la Comisión negociadora firmante del Convenio, que iniciará sus trabajos el día 1 de octubre de 2007, con fines específicos de estudiar y evaluar los riesgos que supone para los trabajadores y empresas del sector la retirada temporal o revocación del permiso de conducir por decisión gubernativa o sentencia judicial, por la pérdida de puntos derivados de la Ley 17/2005, de 19 de julio (BOE del 20), a los trabajadores que prestan servicios de conducción y durante los tiempos de trabajo prestados para las empresas, todo ello al objeto de implementar un régimen de condiciones para garantizar de forma consensuada y económicamente compartida, las consecuencias que sobre el contrato de trabajo pueda producir dichas contingencias.

Los trabajos de la Comisión citada en el párrafo anterior deberán estar concluidos antes del día 1 de enero de 2008, para que entre en vigor en el año 2008, siendo la participación empresarial en las ayudas económicas para sufragar las primas de las pólizas que, en su caso, se suscriban, de cincuenta (50) euros anuales, durante toda la vigencia del Convenio, y siempre que se acredite fehacientemente haber contratado la póliza en cuestión y contra presentación de una copia debidamente cotejada del recibo de pago anual de la prima correspondiente.

También será objeto de esta Comisión armonizar con el régimen a implementar el texto articulado que figura en la actualidad en el artículo 33º del Convenio colectivo y que proviene del convenio anterior, que mantendrá su vigencia, hasta que se acuerde su sustitución o modificación por la Comisión negociadora del Convenio.

Esta Comisión también estudiará y propondrá soluciones para la problemática que supone la parada de vehículos para la carga y descarga de viajeros y equipajes frente a los establecimientos de alojamiento turístico y colegios, recabando la participación y colaboración de las administraciones públicas competentes y de las organizaciones sectoriales empresariales afectadas. Los estudios y búsqueda de soluciones a la problemática apuntada se iniciarán nada más de publique el Convenio en el BOIB.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. 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 las distintas categorías 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 categorías 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 segunda. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

Disposición adicional tercera. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN (TAMIB)

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

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

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

Disposición adicional cuarta. CARGA Y DESCARGA DE EQUIPAJES POR CUENTA DE TERCEROS

Se podrán establecer acuerdos en virtud de los cuales los conductores puedan asumir funciones de carga y descarga de equipajes de los clientes transportados, en las bodegas del vehículo, siempre y cuando estas funciones fueran demandadas por los clientes, Agencias de Viajes u Operadores Turísticos, y abonaran tales servicios directamente a los conductores.

Tales acuerdos podrán contemplar la mediación entre el empresario afectado por este Convenio y los clientes, Agencias de Viajes y Operadores Turísticos, en cuyo caso, aquél asumirá el pago delegado por cuenta de terceros, pago que tendrá la consideración de suplidos, al no provenir del acervo patrimonial del empresario pagador.

Las tarifas que se pactan, por viajero y servicio, para los períodos que a continuación se indican son las siguientes:

| | | | |
|----------|----------|----------|----------|
| AÑO 2007 | AÑO 2008 | AÑO 2009 | AÑO 2010 |
| 0,30 | 0,31 | 0,32 | 0,33 |
| céntimos | céntimos | céntimos | céntimos |
| de euro | de euro | de euro | de euro |

Por la Comisión paritaria del Convenio se definirán aquellos equipajes que, por su volumen o difícil transporte, no se incluyen en tal servicio.

En caso de imposibilidad física, previa y debidamente justificada, el conductor podrá ser dispensado de esta función, en su caso.

Las cuantías citadas son pagos por cuenta de terceros, no teniendo naturaleza salarial y por lo tanto, no debe incluirse en la base de cotización a la Seguridad Social sin perjuicio de que la empresa tenga que practicar las retenciones fiscales que procedan.

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

Disposición adicional quinta. COMISIÓN PARITARIA

De conformidad a lo establecido en el artículo 85.2, d) 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, en 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:

- a) La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
- b) La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente texto.
- c) Ejercer labores de arbitraje y conciliación previas a cualquier acción judicial o administrativa que se pueda intentar por las partes afectadas por el presente convenio 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:

- a) Estudiar en profundidad la posible implantación en el sector de un seguro colectivo que cubra los riesgos derivados de la no superación por parte del conductor de los reconocimientos médicos para la solicitud de la renovación del permiso de conducir y eventual consecuente pérdida del empleo por esta causa.
- b) Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos de ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes del 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.
- c) Estudio, para su implantación en el sector, en el ámbito de la Comunidad Autónoma y entre los Sindicatos firmantes del Convenio, de una bolsa de horas sindicales con los derechos y garantías de los representantes legales de los trabajadores.
- d) 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.

Disposición adicional sexta. EMPRESAS EN SITUACIÓN DE DÉFICIT O EN PÉRDIDAS

Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la negociación de la fijación del incremento salarial. Para valorar la situación de precariedad de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancias entre las partes sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, excepto en las empresas de menos de veinticinco trabajadores.

Las empresas que se encuentren en las circunstancias expresadas deberán comunicarlo a los trabajadores o a sus representantes, si los hubiere, y en el plazo máximo de treinta días a contar desde la publicación del presente convenio en BOIB, expresando su intención de descuelgue salarial mediante notificación escrita en la que se harán constar las circunstancias que motiven dicho descuelgue, debiendo acompañarse la documentación precisa que justifique lo pretendido, y, si la hay, oferta concreta de incremento salarial.

Si transcurridos quince días desde la recepción del referido escrito por los trabajadores o sus representantes no se llegase a acuerdo con el empresario sobre la posibilidad de descuelgue y, en su caso, aumento salarial diferenciado, las partes acuerdan someter a la decisión obligatoria al TAMIB, la cuestión o cuestiones que presenten discrepancias.

La aplicación del incremento que proceda, si bien tendrá efectos retroactivos al 1 de enero del año que corresponda, no se aplicará hasta tanto no exista acuerdo entre las partes o se dicte la decisión obligatoria del TAMIB.

Los trabajadores o, en su caso, sus representantes legales, están obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, estricto sigilo profesional.

Disposición adicional séptima. 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.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. COMISIÓN ESPECIAL DE SEGUIMIENTO

Una vez publicado el Convenio colectivo en el BOIB, las partes firmantes del convenio proseguirán con los trabajos de la Comisión especial de seguimiento, que tendrá como objetivo desarrollar las materias y aspectos relacionados con jornada laboral, descanso semanal, distribución de la jornada y descansos (jornada continuada y partida), con especial atención a la problemática de las islas de Menorca, Eivissa y Formentera, seguridad vial y formación e inserción en el sector de nuevos conductores «permiso clase D», al objeto de racionalizar y regular su aplicación en las empresas.

Disposición adicional 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.

El artículo 12 bis del anterior Convenio colectivo, sobre “promoción económica por vinculación” queda expresamente derogado con efectos del día 31 de diciembre de 2006.

En Palma de Mallorca, Illes Balears, a 31 de julio de 2007.

ANEXO I

TABLA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD AÑO 2007

| Categoría profes. | 2 años | 4 años | 8 años | 12 años | 16 años | 20 años | 25 años |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Personal Superior o técnico | 40,05 | 80,75 | 160,16 | 239,67 | 319,57 | 399,43 | 597,67 |
| Jefe de Tráfico | 29,65 | 59,25 | 118,53 | 177,34 | 236,47 | 295,57 | 442,25 |
| Jefe de Equipo de taller | 27,72 | 55,43 | 110,85 | 165,85 | 221,17 | 276,44 | 413,63 |
| Conductor permiso D | 26,93 | 53,86 | 107,76 | 161,21 | 214,97 | 268,71 | 402,05 |
| Oficial 1º de taller | 26,93 | 54,14 | 107,76 | 161,21 | 214,97 | 268,71 | 402,05 |
| Oficial 2º de taller | 26,41 | 52,79 | 105,60 | 158,00 | 210,67 | 263,34 | 394,02 |
| Oficial 3º de taller | 25,61 | 51,26 | 102,49 | 153,36 | 204,51 | 255,62 | 382,46 |
| Oficial 1º administrativo | 28,15 | 56,30 | 112,60 | 168,51 | 224,64 | 280,80 | 420,15 |
| Oficial 2º administrativo | 26,77 | 53,55 | 107,07 | 160,22 | 213,63 | 267,03 | 399,56 |
| Auxiliar Administrativo | 25,25 | 50,50 | 101,02 | 151,15 | 201,53 | 251,91 | 376,94 |
| Peón y limpiador | 24,79 | 50,22 | 99,12 | 148,33 | 197,76 | 247,22 | 369,89 |
| Conductor permiso C | 20,62 | 41,23 | 82,48 | 123,40 | 164,56 | 205,69 | 307,77 |

TABLA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD AÑO 2008

| Categoría profes. | 2 años | 4 años | 8 años | 12 años | 16 años | 20 años | 25 años |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Personal Superior o técnico | 40,25 | 81,15 | 160,96 | 240,27 | 320,37 | 400,43 | 597,67 |
| Jefe de Tráfico | 29,80 | 59,55 | 119,12 | 177,78 | 237,06 | 296,31 | 442,25 |
| Jefe de Equipo de taller | 27,86 | 55,71 | 111,40 | 166,26 | 221,72 | 277,13 | 413,63 |
| Conductor permiso D | 27,06 | 54,13 | 108,30 | 161,61 | 215,51 | 269,38 | 402,05 |
| Oficial 1º de taller | 27,06 | 54,41 | 108,30 | 161,61 | 215,51 | 269,38 | 402,05 |
| Oficial 2º de taller | 26,54 | 53,05 | 106,13 | 158,40 | 211,20 | 264,00 | 394,02 |
| Oficial 3º de taller | 25,74 | 51,52 | 103,00 | 153,74 | 205,02 | 256,26 | 382,46 |
| Oficial 1º administrativo | 28,29 | 56,58 | 113,16 | 168,93 | 225,20 | 281,50 | 420,15 |
| Oficial 2º administrativo | 26,90 | 53,82 | 107,61 | 160,62 | 214,16 | 267,70 | 399,56 |
| Auxiliar Administrativo | 25,38 | 50,75 | 101,53 | 151,53 | 202,03 | 252,54 | 376,94 |
| Peón y limpiador | 24,91 | 50,47 | 99,62 | 148,70 | 198,25 | 247,84 | 369,89 |
| Conductor permiso C | 20,72 | 41,44 | 82,89 | 123,71 | 164,97 | 206,20 | 307,77 |

TABLA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD AÑO 2009

| Categoría profes. | 2 años | 4 años | 8 años | 12 años | 16 años | 20 años | 25 años |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Personal Superior o técnico | 40,45 | 81,56 | 161,76 | 240,87 | 321,17 | 401,43 | 597,67 |
| Jefe de Tráfico | 29,95 | 59,85 | 119,72 | 178,22 | 237,65 | 297,05 | 442,25 |
| Jefe de Equipo de taller | 28,00 | 55,99 | 111,96 | 166,68 | 222,27 | 277,82 | 413,63 |
| Conductor permiso D | 27,20 | 54,40 | 108,84 | 162,01 | 216,05 | 270,05 | 402,05 |
| Oficial 1º de taller | 27,20 | 54,68 | 108,84 | 162,01 | 216,05 | 270,05 | 402,05 |
| Oficial 2º de taller | 26,67 | 53,32 | 106,66 | 158,80 | 211,73 | 264,66 | 394,02 |
| Oficial 3º de taller | 25,87 | 51,78 | 103,52 | 154,12 | 205,53 | 256,90 | 382,46 |
| Oficial 1º administrativo | 28,43 | 56,86 | 113,73 | 169,35 | 225,76 | 282,20 | 420,15 |
| Oficial 2º administrativo | 27,03 | 54,09 | 108,15 | 161,02 | 214,70 | 268,37 | 399,56 |
| Auxiliar Administrativo | 25,51 | 51,00 | 102,04 | 151,91 | 202,54 | 253,17 | 376,94 |
| Peón y limpiador | 25,03 | 50,72 | 100,12 | 149,07 | 198,75 | 248,46 | 369,89 |
| Conductor permiso C | 20,82 | 41,65 | 83,30 | 124,02 | 165,38 | 206,72 | 307,77 |

TABLA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD AÑO 2010

| Categoría profes. | 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 de Tráfico | 30,10 | 60,15 | 120,32 | 178,67 | 238,24 | 297,79 | 442,25 |
| Jefe de Equipo de taller | 28,14 | 56,27 | 112,52 | 167,10 | 222,83 | 278,51 | 413,63 |
| Conductor permiso D | 27,34 | 54,67 | 109,38 | 162,42 | 216,59 | 270,73 | 402,05 |
| Oficial 1º de taller | 27,34 | 54,95 | 109,38 | 162,42 | 216,59 | 270,73 | 402,05 |
| Oficial 2º de taller | 26,80 | 53,59 | 107,19 | 159,20 | 212,26 | 265,32 | 394,02 |
| Oficial 3º de taller | 26,00 | 52,04 | 104,04 | 154,51 | 206,04 | 257,54 | 382,46 |
| Oficial 1º administrativo | 28,57 | 57,14 | 114,30 | 169,77 | 226,32 | 282,91 | 420,15 |
| Oficial 2º 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 | 25,16 | 50,97 | 100,62 | 149,44 | 199,25 | 249,08 | 369,89 |
| Conductor permiso C | 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 artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril y artículo 20º 1 del Convenio Colectivo

EMPRESARIO:

Nombre y apellidos: _____ DNI: _____

como: _____ de la Empresa: _____

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

Nº C.C.C. Seguridad Social Empresa: _____

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

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

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

TRABAJADOR:

Nombre y apellidos: _____ DNI: _____

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

Domicilio: _____

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

Desde el día: _____ Hasta el día: _____

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

OBSERVACIONES:

En _____, a _____ de _____ del año _____.

La Empresa

El Trabajador (recibí llamamiento)

ANEXO III

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

En _____ a _____ de _____ del año _____.

Señor(a):

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

Sin otro particular,

El Empresario

El Trabajador
Recibí el duplicado
(Fecha y firma)

ANEXO IV

LIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL
(Artículo 26° Convenio Colectivo)

CONDUCTOR _____ MES _____

| MATRÍCULA | INICIO | | | FINALIZACIÓN | | |
|-----------|--------|-------|------|--------------|-------|------|
| | KMS | FECHA | HORA | KMS | FECHA | HORA |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

ANEXO V

VALOR DE LA HORA ORDINARIA DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL APARTADO 4 DEL ARTÍCULO 8º DEL PRESENTE CONVENIO

| NIVEL | CATEGORÍA PROFESIONAL | VALOR HORA ORDINARIA |
|-------|--------------------------------|----------------------|
| 1 | Personal superior o técnico | 13,43 |
| 2 | Jefe de tráfico | 10,01 |
| 3 | Jefe de equipo de taller | 9,38 |
| 6 | Oficial primera de taller | 9,13 |
| 7 | Oficial segunda de taller | 8,95 |
| 8 | Oficial tercera de taller | 8,70 |
| 9 | Oficial primera administrativo | 9,53 |
| 10 | Oficial segunda administrativo | 9,07 |
| 11 | Auxiliar administrativo | 8,58 |
| 12 | Peón y Limpiador | 8,42 |