

con el contenido de la misma.

Palma, 12 de abril de 2012.

El Vicepresidente económico de Promoción Empresarial y Ocupación
José Ignacio Aguiló Fuster

— o —

Num. 6844

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación de día 28 de marzo de 2012 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears (Exp: CC_TA_21/128 código de convenio 07000845011982)

Antecedentes

1. El día 10 de enero de 2012, la representación del sector de las empresas del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de este sector.
2. El día 18 de enero, el señor José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, depósito y publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos

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

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de trabajo del sector del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 28 de marzo de 2012

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral

Juana María Camps Bosch
Por delegación del Vicepresidente Económico,
de Promoción Empresarial y de Ocupación
(BOIB 153/2011)

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS PARA LOS AÑOS 2011 y 2012 (CÓDIGO CONVENIO 07000845011982)

Artículo 1º. PARTES FIRMANTES.- Son partes firmantes del presente convenio colectivo, por la representación empresarial, AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DEL SERVICIO REGULAR DE VIAJEROS DE BALEARES; y por la representación sindical, SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (CC.OO.).

Artículo 2º. ÁMBITO TERRITORIAL.- Este convenio colectivo es de aplicación obligatoria en la totalidad del territorio la Comunidad Autónoma de Illes Balears. En caso de concurrencia con un convenio colectivo de ámbito superior tendrá prioridad y preferencia aplicativa lo regulado en el presente texto articulado.

Artículo 3º. ÁMBITO FUNCIONAL.- El presente convenio, a partir de su

entrada en vigor, regulará las condiciones de trabajo de las empresas y su personal que presten sus actividades en el sector del transporte por carretera en el servicio regular de viajeros de Illes Balears.

Artículo 4º. ÁMBITO PERSONAL.- El presente convenio incluye la totalidad del personal que ocupa las empresas afectadas por el mismo, comprendido tanto el de carácter fijo como temporal o interino que se hallen prestando servicio en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante su vigencia.

Artículo 5º. VIGENCIA Y DURACIÓN.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma por la comisión negociadora, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (en adelante BOIB), teniendo vigencia hasta el día 31 de diciembre del 2012.

Artículo 6º. DENUNCIA Y PRÓRROGA.- Al extinguirse su periodo de aplicación se considerará prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes que lo suscriben. La denuncia deberá producirse por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral, antes del mes de octubre de 2012, o antes de cualquiera de los siguientes meses de octubre de los años ulteriores, en caso de prórroga del convenio.

Artículo 7º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- El presente convenio forma parte de un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, por tanto la modificación de alguna de sus cláusulas por la jurisdicción social, llevará consigo la reconsideración global del mismo.

Si por la autoridad laboral se requiriera a la comisión negociadora del convenio que rectificara alguna de las redacciones de su texto articulado, por presumir que no se ajusta a la legalidad, las partes se reunirán en el plazo máximo de siete días y adoptarán la decisión pertinente, quedando facultada dicha comisión para modificar a su vez cualquier otro artículo del convenio.

Asimismo, si alguna disposición legal posterior a la entrada en vigor del convenio modificara alguna de sus estipulaciones, la comisión paritaria del convenio se reunirá en el plazo de diez días al objeto de adoptar las decisiones pertinentes en aras a la adaptación de su articulado a la normativa sobrevenida.

Artículo 8º. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.- Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudieran establecerse a partir de la fecha de publicación de este convenio en el BOIB podrán absorber en cómputo anual las que se fijan en el mismo. Las mejoras concedidas en este convenio absorberán las gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas respetándose en todo caso las diferencias que puedan existir de ser mayor, comparadas con el presente convenio en su totalidad.

No obstante, las consideraciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas empresas, de forma individual y expresa, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en cómputo anual, en relación con las contenidas en este convenio, subsistirán como garantía personal para los que vayan gozando de ellas.

Artículo 9º. LEGISLACIÓN SUPLETORIA.- Como normativa subsidiaria regirá el Laudo arbitral para el transporte terrestre de 24 de noviembre de 2000, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001, en aquellas materias no reguladas en este convenio.

Artículo 10º. SALARIO BASE.- El salario base es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla salarial del anexo I del presente convenio.

Artículo 11º. CONDUCTOR/A-COBRADOR/A CON MENOS DE DOS AÑOS DE EXPERIENCIA.- Se mantiene la categoría profesional de conductor/a-cobrador/a con menos de dos años de experiencia, percibiendo en tal caso durante el periodo en que se encuentren en dicha categoría un salario base de ochocientos setenta y tres euros con 09 céntimos (873,09 €) mensuales.

Ningún trabajador podrá permanecer clasificado en esta categoría más de seis meses. Deberá promocionar a la categoría de conductor/a-cobrador/a encuadrado en la categoría correspondiente a la licencia para la cual fue contratado, en el momento que acredite la duración de seis meses prestando sus servicios bajo la categoría antes mencionada.

Artículo 12º. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad un

aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente como máximo en dos bienios, cuatro cuatrienios y un quinquenio en las cuantías que se establece en el anexo II del presente convenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación efectiva de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea la categoría en la que esté encuadrado.

El aumento por años de servicios comenzará a devengarse y a percibirse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio, cuatrienio o quinquenio.

Artículo 13º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las pagas extraordinarias de julio y Navidad, se establecen en treinta días de salario base del convenio más el complemento por antigüedad correspondiente, que se abonarán respectivamente en la primera quincena de julio y diciembre de cada año.

La paga de marzo, se abonará a razón de treinta días de salario base de este convenio más el complemento por antigüedad o la parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año anterior, que será prorrateada en las doce mensualidades que percibe el trabajador. No obstante, por acuerdo del empresario con sus trabajadores, podrán abonarlas en una sola vez, que se hará efectiva en este caso en la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 14º. DIETAS.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir una compensación en concepto de dieta siempre y cuando se hallen desplazados por razones del servicio fuera de su localidad de residencia y del domicilio del centro de trabajo y por tal motivo no puedan realizar las comidas correspondientes en su domicilio, entre las 12 horas y las 15 horas para el almuerzo y las 20 horas y las 23 horas para la cena.

El empresario tendrá la facultad de facilitar tales dietas en especie en establecimientos de hostelería. En caso contrario podrá solicitar del trabajador que acredite mediante la correspondiente factura el gasto ocasionado de la correspondiente dieta.

El importe de las dietas para el personal afectado por el presente convenio queda fijado en diez euros con 27 céntimos (10,27 €) para el almuerzo y en siete euros con 98 céntimos (7,98 €) para la cena.

Artículo 15º. PLUS CONDUCTOR/A-COBRADOR/A.- El conductor/a, cuando desempeñe simultánea y habitualmente las funciones de conductor/a y cobrador/a en empresas concesionarias de servicios urbanos e interurbanos, devengará y percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo, durante los doce meses del año, de doscientos setenta y tres euros con 54 céntimos (273,54 €) mensuales.

Artículo 16º. CESES INCENTIVADOS.- Los trabajadores que hayan prestado el tiempo de servicios a la misma empresa que más abajo se cita y tengan 57 años de edad cumplidos, podrán acogerse al régimen de ceses incentivados que se regula en el presente artículo y percibir en consecuencia la indemnización a tanto alzado que se establece, dando de este modo por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para lo que tendrán que preavisar al empresario por escrito con al menos un mes de antelación.

A. Cuando el trabajador haya prestado servicios por un tiempo no inferior a diez años tendrá derecho a percibir alguna de las indemnizaciones siguientes:

Si tiene entre 57 y 60 años:	2.405 €
Entre 60 y 61 años	2.045 €
Entre 61 y 62 años	1.745 €
Entre 62 y 63 años	1.445 €
Entre 63 y 64 años	965 €

B. Cuando el trabajador haya prestado servicios por un tiempo no inferior a quince años tendrá derecho a percibir alguna de las indemnizaciones siguientes:

Si tiene entre 57 y 60 años:	2.705 €
Entre 60 y 61 años	2.075 €
Entre 61 y 62 años	1.805 €
Entre 62 y 63 años	1.535 €
Entre 63 y 64 años	1.205 €

En ningún caso el trabajador tendrá derecho a acogerse al régimen de

ceses incentivados recogidos en este artículo una vez cumplidos los 64 años de edad.

Artículo 17º. QUEBRANTO DE MONEDA.- Los trabajadores con categoría profesional de conductor/a-cobrador/a, así como los taquilleros/as, percibirán en concepto de quebranto de moneda una indemnización por mes de servicio de sesenta y seis euros con 15 céntimos (66,15 €).

Artículo 18º. PLUS DE TRANSPORTE.- Los trabajadores percibirán en concepto de plus de distancia y transporte, para compensar los gastos de desplazamiento desde su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, una cuantía por mes de servicio de cuarenta y dos euros con 09 céntimos (42,09 €), a partir del día 1 de noviembre de 2011.

A partir del día 1 de abril de 2012 este plus queda fijado en sesenta euros con 89 céntimos (60,89 €).

Hasta el día 31 de octubre de 2011, la cuantía de este plus es de treinta y cuatro euros con 57 céntimos (34,57 €).

El empresario podrá pactar con el trabajador en determinados supuestos una mejora de este plus, si el mismo resultara insuficiente para los fines establecidos, dentro de los límites legalmente establecidos

Artículo 19º. FIESTA PATRONAL.- Para celebrar la festividad del patrono del sector San Cristóbal el día 10 de julio, será considerado como día festivo abonable y no recuperable.

Artículo 20º. JUBILACIÓN FORZOSA.- Al amparo de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, modificada por la disposición adicional trigésimo sexta, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se establece la jubilación forzosa del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo al cumplir la edad ordinaria para acceder a la correspondiente pensión fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que haya cubierto el periodo de carencia necesario y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En este último caso y en edades superiores a la ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria al quedar cubierto el periodo 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, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa con al menos dos meses de antelación al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el periodo de carencia.

El empresario y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso, respectivamente.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que el empresario, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, deba mantener la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la integración de nuevos trabajadores, mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos o cualesquiera otras medidas que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Artículo 21º. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS Y JUBILACIÓN PARCIAL.- De conformidad a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que los trabajadores afectados por el mismo puedan jubilarse a la edad de 64 años, a cuyos efectos los empresarios se obligan a sustituirlos por otros trabajadores, en los términos, requisitos y condiciones que prevé el citado real decreto.

A este tipo de jubilación especial también podrán acoger los trabajadores fijos discontinuos y el contrato de sustitución se podrá ejecutar de forma intermitente o interrumpida hasta el periodo de duración temporal legalmente exigido, extinguiéndose a continuación, salvo pacto en contrario de las partes.

A esta jubilación podrán acogerse los trabajadores mientras esté vigente la misma, de conformidad con lo establecido en la disposición derogatoria única, en relación con la disposición final duodécima, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

El trabajador podrá concertar con su empresario la jubilación parcial cuando reúna las condiciones y requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, de conformidad a lo establecido en la normativa vigente, debiendo el empresario concertar simultáneamente un contrato de relevo, en los términos previstos en los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que se contraten a los efectos previstos en este artículo, lo serán en todo caso mediante contrato temporal o a tiempo determinado, salvo pacto en contrario. En el supuesto de que este puesto de trabajo quedara vacante se cubrirá con el trabajador fijo discontinuo más antiguo de la plantilla en la categoría profesional.

Artículo 22º. DEFENSA DEL PERSONAL. SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS.-

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

2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN. a) Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria antes referida se le privare o suspendiera al trabajador del permiso de conducir, y tal privación o suspensión no tuviera su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o se cometiere la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, omitiera el socorro en caso de urgente necesidad, participara en competencias o carreras entre vehículos no autorizadas u otras causas análogas, el empresario deberá destinarle a otras funciones, aunque sean de distinta o inferior categoría profesional, durante el tiempo de la sanción o condena, por un período máximo total de seis meses durante su relación laboral, viniendo obligado el mismo 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 trabajadores 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 mantendría íntegros sus derechos de trabajo y retributivos durante los días que prestare sus servicios.

En el supuesto de que la solicitud del trabajador no fuera atendida favorablemente o se produjera una suspensión cautelar por decisión judicial de la autorización para conducir, será de aplicación lo previsto en la letra a) del presente apartado.

b) Si el trabajador, en las mismas circunstancias referidas en el párrafo anterior, fuera privado temporalmente del derecho a conducir por resolución administrativa o judicial, por tiempo superior a seis meses, y la necesidad de conducir fuera consustancial con la prestación de trabajo, y tal privación no tuviera origen en las causas citadas en la letra a) anterior, el contrato se considerará suspendido por el tiempo que dure la privación del referido derecho, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.1. del Estatuto de los Trabajadores. Dicha suspensión exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no computando el tiempo de suspensión como de servicios ni de antigüedad a la empresa. Una vez finalizada la suspensión, el reingreso al trabajo deberá ser inmediato y en el mismo puesto de trabajo anterior a la misma.

3. LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS. Cuando al trabajador se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, pasará a una situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de un año a contar desde la fecha de pérdida de la autorización admi-

nistrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose a todos los efectos y sin indemnización alguna el contrato de trabajo y la relación laboral con el empresario.

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 al empresario copia debidamente cotejada de su permiso de conducir en vigor y a notificar en el plazo máximo de 48 horas los cambios que se produzcan en su permiso o licencia de conducción, así como cualquier notificación de pérdida total de puntos. El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerado por el empresario como falta muy grave y sancionado de conformidad al régimen disciplinario laboral aplicable.

4. PÓLIZA DE SEGURO DE PÉRDIDA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN. A aquellos trabajadores que la conducción fuera consustancial con la prestación de su trabajo en la empresa, con el fin de paliar las consecuencias legales de la pérdida de puntos derivada de la aplicación de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, siempre y cuando contraten directamente una póliza de seguro que cubra dichas contingencias y en los términos previstos por las mismas, el empresario abonará una ayuda económica para sufragar el coste de la prima de la póliza por un importe de cincuenta (50) euros anuales, siempre y cuando la prima supere dicho importe, o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos con un 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 cotejada del recibo de pago anual de la prima correspondiente.

El abono del coste de dicha ayuda lo realizará el empresario al trabajador a los treinta días siguientes a la fecha de justificación de haber realizado el pago a la compañía aseguradora.

5. MULTAS O SANCIONES POR INFRACCIONES EN MATERIA DE CIRCULACIÓN. Las multas o sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad del empresario, en materia de tráfico, serán satisfechas por éste o por el trabajador, según sea la imputabilidad y responsabilidad de las mismas.

Artículo 23º. ROPA DE TRABAJO.- Los empresarios tendrán la obligación de entregar a sus trabajadores los uniformes que a continuación se señalan, y estos el de usarlos durante la jornada laboral, serán distribuidos durante los meses de abril a octubre. Al personal administrativo se les entregará la ropa adecuada para su trabajo; los uniformes citados tendrán una duración de dos años.

La entrega de las prendas se hará de mutuo acuerdo entre el empresario y representantes legales de los trabajadores.

A los trabajadores fijos discontinuos, se les entregarán los uniformes que les correspondan de conformidad con el presente artículo, computándose la duración de dos años por el tiempo efectivamente trabajado al servicio de la empresa.

La ropa de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

a) Los conductores/as, dos pantalones, dos camisas y dos pantalones de verano, dos camisas y chaqueta o prenda de abrigo adecuada al invierno. A los trabajadores con esta categoría profesional, la empresa entregará calzado como prenda de uniforme, consistente el mismo en un par de zapatos o zapatillas cada dos años, para uso único y exclusivo durante las horas de servicio.

b) Los mecánicos y peones tendrán derecho a un mono, así como los conductores para caso de averías o ayuda a los mecánicos en tareas de reparación cuando estén de servicio.

La ropa de trabajo de verano será renovada anualmente.

En cada centro de trabajo se podrán alcanzar pactos entre el empresario y el trabajador para sustituir alguna de las prendas establecidas por otras que se

acuerden entre las partes en dicho ámbito.

Artículo 24º. INCAPACIDAD TEMPORAL.- En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, los empresarios abonarán la diferencia entre la prestación que abone al trabajador la Seguridad Social y el 100 por cien de los salarios que venía percibiendo desde la fecha de la baja y por una duración máxima de once meses.

Los empresarios quedan capacitados para conocer la veracidad de la enfermedad del trabajador utilizando todas las prerrogativas expuestas en la Ley, exigiendo al trabajador los justificantes médicos de dicha incapacidad. Si el trabajador no comparece al reconocimiento médico que fuera citado para verificar la situación de incapacidad alegada para no comparecer al trabajo, siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario podrá adoptar la suspensión inmediata y automática del pago de las diferencias económicas que a su cargo se establecen en el presente artículo.

Artículo 25º. REVISIONES MÉDICAS PERIÓDICAS.- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los empresarios coordinarán con las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Órganos públicos competentes en materia de salud laboral o a través de los Servicios concertados, los reconocimientos médicos idóneos para el tipo de riesgos en las actividades relacionadas con este sector. La comisión paritaria tendrá competencias de intervención en esta materia. Las partes firmantes del convenio suscribirán los acuerdos pertinentes en esta materia vinculados a los planes de la administración autonómica.

Artículo 26º. JORNADA LABORAL.- 1. La jornada laboral ordinaria para las empresas afectadas por el presente convenio tendrá una referencia anual de mil setecientos noventa y cuatro (1.794) horas en cómputo anual, con una jornada semanal de trabajo efectivo de cuarenta (40) horas.

La jornada máxima será de nueve horas y la mínima de cinco horas. Todo ello sin perjuicio de que los empresarios y los trabajadores acuerden otro sistema de descanso, debiéndose siempre notificar los acuerdos, en su caso, a la comisión paritaria del convenio.

En el supuesto de realizarse más de nueve horas de jornada efectiva diaria, el exceso se retribuirá como horas extraordinarias al valor estipulado en el artículo 27º del convenio.

2. El cómputo de jornada y horario del personal de conducción se verificará por periodos de cuatro semanas, sin que se puedan realizar más de ciento sesenta horas ordinarias de trabajo efectivo en dicho lapso temporal. No obstante, serán de aplicación otros sistemas o regímenes de cómputo distintos o diferentes, que estuvieran establecidos en las empresas en virtud de acuerdo o pacto suscrito al efecto, o se establecieran en un futuro, entre la representación legal de los trabajadores y el empresario.

3. Se considerará tiempo efectivo de trabajo para el personal de conducción todo aquel en el que el conductor esté efectivamente conduciendo el autobús, incluso sin viajeros, por razón de su trabajo.

4. En aquellas empresas que su volumen de trabajo lo permita las jornadas se realizarán en régimen de turnos, éstos serán rotativos; asimismo, se efectuará la rotación en los servicios.

5. La realización del horario diario continuado, que se realiza de forma única y permanente, se considera una condición del contrato de trabajo, por lo que la modificación del mismo para pasar a realizar un horario diario partido o fraccionado, tendrá consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y solo podrá realizarse por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador o, en defecto del mismo, por aplicación de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6. En las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana siguiente, tendrá un incremento en la retribución del 25 por ciento sobre el salario base más antigüedad.

7. El tiempo destinado a 'toma y deje', se considerará tiempo de presencia y su estimación en tiempo y retribución global, se fijará en cada empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso.

Se entiende como tiempo de 'toma y deje' el destinado en la jornada de trabajo por el conductor/a a realizar las tareas complementarias para iniciar y dejar el servicio, como repostar el vehículo, revisar niveles de agua, combustible, aceites y demás líquidos, presión de los neumáticos y similares, instalación de carteles de ruta, preparación de billeteaje, liquidación de recaudación, así como todas aquellas tareas auxiliares para el adecuado desarrollo del servicio, tanto a su inicio como a su finalización.

8. El trabajador deberá iniciar y finalizar su jornada diaria de trabajo en el centro de trabajo de la empresa, salvo acuerdo expreso y por escrito de las partes.

Artículo 27º. HORAS DE PRESENCIA Y EXTRAORDINARIAS.- Con respecto a las horas de presencia se estará a lo dispuesto en el artículo 8 y concordantes del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre (BOE nº 230 del 26-9-95), que considera tiempo de presencia: 'aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares'.

Las horas extras y las horas de presencia se abonarán a razón de un valor cierto cada una de ellas, de once euros con 52 céntimos (11,52 €), correspondiendo al trabajador elegir entre la compensación económica en esta cuantía o el descanso compensatorio correspondiente.

Artículo 28º. DESCANSO SEMANAL.- El descanso semanal de dos días podrá computarse quincenalmente. Todo ello sin perjuicio de que los empresarios acuerden con sus trabajadores otros sistemas de descanso.

El descanso semanal podrá ser rotativo o fijo. Si por razones productivas u organizativas, y de común acuerdo con el trabajador, tuviera que trabajarse en un día de descanso semanal, se abonarán las horas trabajadas en dicha jornada de acuerdo con lo estipulado en el artículo 27º del convenio colectivo.

Si un día de descanso semanal coincide con un día festivo, tendrá derecho a otro día de descanso o la cuantía de noventa y un euros con 62 céntimos (91,62 €), a elección del trabajador.

Artículo 29º. FESTIVOS.- 1. El trabajador con categoría profesional de conductor/a-cobrador/a contratado a jornada diaria completa que preste sus servicios en festivo, tendrá derecho a su elección a que se le compense este día con otro día de descanso equivalente en otra fecha, o en dinero, a razón de cinco euros con 61 céntimos (110,61 €) por día festivo trabajado.

El trabajador deberá ejercer la opción del descanso compensatorio o del cobro en dinero en el momento que se le asigne el servicio coincidente con un día festivo. Si la opción es en dinero y realizada antes del día 25 de mes, lo percibirá en la nómina del mes en curso; si es después, en la nómina mensual siguiente. Si la opción es en descanso, éste se fijará dentro de los cuatro meses siguientes o acumulado a vacaciones, y de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo, se compensará en descanso dentro de los cuatro meses siguientes.

2. Si en el o los periodos anuales de vacaciones coincide uno o más festivos, máximo uno al año, se considerará como no disfrutado a efectos de su posterior compensación. En caso de que así suceda, se prolongará las vacaciones un día más, salvo acuerdo en contrario entre el empresario y el trabajador afectado. En el supuesto de que el acuerdo sea compensarlo económicamente, se retribuirá en la misma forma y cuantía fijada en el artículo 28º.

Artículo 30º. TRABAJO EN DOMINGOS.- A los trabajadores que les corresponda realizar como normal la jornada de trabajo en domingo, en el supuesto y constatado cualquier acuerdo entre la autoridad administrativa competente y la asociación empresarial, en el sentido que dicha autoridad autoriza-se un aumento de tarifas en domingos y festivos, se abonará un incremento económico a los trabajadores una vez constatado dicho acuerdo. Este lo determinará la comisión negociadora del presente convenio colectivo, tomando como base el porcentaje que supuestamente autorizase dicha autoridad.

Artículo 31º. VACACIONES.- 1. Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de un periodo anual de vacaciones de treinta y un días naturales, de los cuales quince serán a elección del trabajador, salvando plantillas, retribuidas con arreglo al salario base del convenio más la antigüedad correspondiente.

En caso de que por circunstancias no se realice un calendario de vacaciones, al trabajador deberá serle comunicada por el empresario las fechas de las

mismas, con una antelación de dos meses al comienzo de las vacaciones (artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores). El comienzo de las vacaciones no podrá iniciarse en día de descanso semanal ni en día festivo.

El personal que no lleve un año de servicio, se le concederá un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en la empresa. La elaboración del cuadro de vacaciones se hará de común acuerdo entre el empresario y el comité o delegados de personal en el mes de diciembre del año anterior al disfrute de vacaciones.

2. Se establece una bolsa anual de vacaciones para aquellos trabajadores que por circunstancias de temporada alta, o sea, en verano, hayan acordado de mutuo acuerdo con el empresario no disfrutar vacaciones durante dicho período. Esta bolsa de vacaciones será de cuatro días y podrá disfrutarse en tiempo distinto al de las vacaciones anuales, siempre dentro del año correspondiente.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario correspondiente coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, en las fechas que de común acuerdo se convenga entre el trabajador y el empresario. También se aplicará esta regulación a las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidentes o enfermedades graves o muy graves que impidan que el trabajador pueda disfrutar en buenas condiciones de salud dichas vacaciones, bien por hallarse ingresado en un establecimiento sanitario, bien por hallarse en su domicilio convaleciente por alguna intervención quirúrgica derivada de aquel accidente o enfermedad. El trabajador deberá acreditar con la correspondiente documentación y certificación médica el estado de impedimento del referido disfrute vacacional.

Artículo 32º. LIBRETA DE PERSONAL.- Todo el personal que realice funciones de conducción, trabajo o no horas extraordinarias, será provisto de una libreta individual o ficha de control, en la cual se irá anotando la realización de la jornada de trabajo.

Artículo 33º. COBERTURA PROFESIONAL.- 1. Los empresarios abonarán, por sí mismas o a través de una entidad de seguros, en los supuestos de fallecimiento por accidente laboral la cantidad de quince mil euros a los beneficiarios del fallecido. A tal efecto los empresarios podrán concertar una póliza colectiva de accidente con compañías aseguradoras.

2. 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 y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida de empleo, podrán optar por esta situación de pérdida de empleo, por la extinción contractual en los términos legales previstos, u ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista la plaza y se adapte a las condiciones del trabajador, y reúna ésta las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de nueva categoría profesional asignada.

Caso de la 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 crearse, siempre y cuando el trabajador reuniera los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo.

Artículo 34º. FOMENTO DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.- En esta materia registrará lo siguiente:

1. En función de que las empresas afectadas por el presente convenio presten servicio regular de viajeros durante todo el año, éstas vendrán obligadas con participación de los representantes de los sindicatos en la empresa, delegados de personal y/o comités de empresa a determinar los puestos de trabajo de carácter permanente, convirtiendo en fijos los trabajadores fijos discontinuos o eventuales que ocuparen dichos puestos.

2. Se entiende por puestos de trabajo de carácter permanente, aquellos que se mantienen inalterables durante todo el año, entiéndase, viajes regulares de autocares entre pueblos y su mantenimiento.

3. Los viajes o líneas que sean aumentadas en temporada alta y no tienen carácter permanente, se cubrirán por trabajadores fijos discontinuos, salvaguardando las contrataciones para cubrir puestos por enfermedad, vacaciones, permisos u otras contingencias de temporalidad.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos deberá efectuarse por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría y su finalización a la inversa, garantizando la media de ocupación de seis meses como mínimo. Para el llamamiento y finalización de los trabajadores fijos discontinuos se estará a lo dispuesto en los anexos III y IV del convenio.

Para cubrir aquellas líneas o refuerzos de línea, cuya duración sea inferior a seis meses, se podrá contratar por el tiempo de duración de éstas siempre que sea constatada dicha circunstancia por la autoridad laboral, con participación de los sindicatos firmantes del presente convenio y la empresa afectada. Ninguna empresa podrá, en este caso, contratar a otro trabajador que no sea el mismo, una vez finalizado un contrato menor de seis meses, de un trabajador fijo discontinuo, o mientras exista algún fijo discontinuo que no esté contratado.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta las circunstancias en las que se desenvuelve la economía balear, basada en una fuerte oferta turística que se concentra en la estacionalidad, y que la misma abarca más de seis meses al año, se hace necesario adecuar el citado artículo a las circunstancias referidas.

A tal efecto, las partes acuerdan que la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción pueda tener una duración de hasta nueve meses, dentro de un período de doce meses.

Los trabajadores con contrato eventual por motivos de temporada alta se convertirán en fijos discontinuos una vez contratados temporalmente por segundo año consecutivo.

5. 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, 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 quebranto de moneda).

6. La contratación prevista en los apartados 3 y 4 del presente artículo se realizará sin menoscabo de los derechos que para los fijos discontinuos vienen establecidos en el presente convenio.

Artículo 35º. REGISTRO DE LA CONTRATACIÓN.- Los empresarios entregarán copias de los contratos de trabajo y prórrogas que realicen, a los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo. Otra copia idéntica será firmada por dichas representaciones legales a efectos de registro de la oficina de empleo correspondiente.

Del contrato de trabajo o prórroga una vez registrado en la oficina de empleo, se entregará copia al trabajador.

Cuando un trabajador cause baja en la empresa, esta facilitará propuesta detallada de liquidación a las representaciones legales de los trabajadores y al interesado con la mayor antelación posible a su firma, al efecto de realizar las comprobaciones oportunas.

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un representante legal de los trabajadores si así el trabajador lo requiere, quien estampará su firma en el documento del finiquito.

En cualquier caso, el documento de finiquito será un recibo por el abono de las cantidades especificadas, no impidiendo al trabajador la reclamación de cualquier derecho o cantidad derivada de la prestación laboral.

Artículo 36º. FORMACIÓN.- Para la realización de cursos o estudios de formación relacionados con la actividad de la empresa, el trabajador, justificando la matriculación y asistencia, seguirá percibiendo la retribución salarial que le corresponda, siempre que se trate de formación continua de acuerdo con las acciones formativas de la Fundación Tripartita para la Formación.

Artículo 37º. DERECHOS SINDICALES.- Los empresarios y trabajadores afectados por el presente convenio, reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales reguladas por la legislación vigente y concretamente por el Estatuto de los Trabajadores.

A continuación se recogen con carácter expreso los siguientes derechos:

a) **DERECHO DE REUNIÓN.**- Los representantes legales de los trabajadores de una empresa se podrán reunir en los locales de la misma, disponiendo de los derechos y garantías que la Ley les otorgue en cada momento.

b) **DERECHO DE ASAMBLEA.**- Los trabajadores podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo, preavisando al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha prevista para su celebración, siempre fuera de la jornada de trabajo y no pudiendo exceder su duración de dos horas. El comité de empresa o en su defecto los delegados de personal se responsabilizan del cumplimiento de los requisitos anteriores, así como de lo que pueda suceder en el transcurso de la asamblea.

c) **DERECHO DE INFORMACIÓN.**- En todos los centros de trabajo, los empresarios dispondrán de la colocación de un tablón de anuncios a disposición del comité o delegados de personal, que se responsabilizarán de todo lo que en ellos se coloque. Los empresarios facilitarán a los representantes del personal de las mismas, todas las modificaciones de plantilla en la empresa, así como de todas las anomalías que puedan ocurrir entre los trabajadores y jefes de personal. Las empresas vendrán obligadas a exponer en su tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social del trabajador del mes anterior.

d) **DERECHO DE HUELGA.**- Los empresarios afectadas por este convenio reconocen el derecho de huelga de sus trabajadores siempre que las mismas reúnan los requisitos legales que en cada momento fija la normativa vigente.

e) **DERECHO DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA.**- Los empresarios facilitarán a los trabajadores afiliados a las distintas centrales sindicales, las labores de afiliación y propaganda entre los compañeros de trabajo, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de la empresa y de los servicios que la misma preste.

f) **CUOTA SINDICAL.**- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostentan la representación que se refiere este apartado, los empresarios descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de caja de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. Igualmente el empresario entregará copia de la transferencia a la presentación sindical en la empresa si la hubiere.

g) **CRÉDITO DE HORAS SINDICALES.**- 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 de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el número de horas de veinte mensuales, que podrán acumularse por períodos trimestrales y que en caso de negociación del convenio podrán además acumularse en uno o varios miembros del comité o delegados de personal.

h) **DELEGADO SINDICAL.**- Las secciones sindicales podrán elegir un delegado sindical con las garantías que establece la Ley orgánica de libertad sindical en aquellas empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores y con un mínimo de veinte, y con cinco horas sindicales mensuales para actividades de su cargo, sin que ello suponga descuento alguno de sus haberes.

Artículo 38º. COMISIÓN PARITARIA.- Se designa una comisión paritaria formada por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio colectivo para entender de cuantas cuestiones les sean atribuidas en la interpretación del presente del mismo, y en todas aquellas que el texto articulado del convenio haya previsto su intervención. Las partes firmantes designarán en su momento quiénes son las personas que forman dicha comisión, así como la forma de funcionamiento de la misma.

La comisión paritaria se da un año como máximo, para proceder a la definición del cometido funcional de las categorías profesionales afectadas por el presente convenio colectivo.

El domicilio de la comisión paritaria del convenio colectivo queda fijado en la sede del TAMIB, en 07003 Palma de Mallorca, Avda. Comte de Sallent

nº 11, 2ª planta.

Artículo 39º. INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.- De conformidad a lo establecido por el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.1 del mismo texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, se procederá conforme a lo previsto en los artículos citados del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, el empresario que pretenda acogerse a tal inaplicación, deberá comunicarlo por escrito a la representación legal de los trabajadores, o a éstos mismos en defecto de aquellos, para que procedan conforme a lo legalmente establecido, acompañando a tal comunicación la documentación demostrativa de la situación alegada. Para tal comunicación el empresario dispondrá de un mes a contar desde la publicación del convenio colectivo en el BOIB.

En el supuesto de acuerdo entre las partes éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio. En el supuesto de desacuerdo será de aplicación lo dispuesto en los preceptos citados del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.- Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en el Laudo arbitral para el transporte de viajeros por carretera, de 24 de noviembre de 2000, publicado en el boletín oficial del estado (BOE) de 24 de febrero de 2001, o en cualquier otro incumplimiento establecido con carácter general, podrán ser sancionados por el empresario, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto. La graduación de las faltas será la contenida en el referido laudo arbitral.

Cuando se proceda al despido o sanción por faltas grave o muy grave del trabajador, deberá notificarse el contenido de la citada carta, además de al trabajador, a la representación legal de los trabajadores en la empresa y, en su caso, al delegado sindical, en el plazo de cuarenta y ocho horas posteriores al despido o sanción, con la finalidad de informarles de la causa o motivo en virtud del cual se ha decidido despedir y de que éstos conozcan y puedan emitir informes acerca de la concurrencia o no de la citada causa.

El cumplimiento de este requerimiento es de necesaria observancia para el despido, y en caso de incumplimiento del empresario, los efectos del despido quedarán en suspenso hasta que se produzca dicha comunicación.

Si el despido está basado en una causa ajena a la conducta del trabajador, el empresario, tanto en la comunicación previa a la representación legal de los trabajadores como en el contenido de la carta de despido, debe razonar y justificar cuáles son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinan la decisión de despedir.

Cuando se produzca un despido con infracción de los requisitos formales que se establecen en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores o se encuentre el contrato de trabajo suspendido por causa de incapacidad temporal con hospitalización o en situación maternidad-paternidad y el despido sea declarado improcedente, la opción entre la readmisión e indemnización la tendrá el trabajador.

Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará encargada de elaborar un proyecto de ordenamiento de tipificación de faltas y de las correspondientes sanciones, adecuándolo a la realidad actual de la actividad en las empresas, y que entrará en vigor en cuanto así lo acuerde la comisión negociadora del convenio que se reunirá al efecto para su eventual aprobación.

En lo no establecido en este artículo, regirá lo dispuesto en el Laudo arbitral para el transporte de viajeros por carretera, de 24 de noviembre de 2000, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001.

ARTÍCULO 41º. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años,

podrá reclamar ante el empresario al objeto de obtener la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del empresario y previo informe del comité de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, podrá el trabajador reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y en su caso comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 42º. LICENCIAS CON SUELDO.- El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Matrimonio, veinte días.
- Muerte cónyuge, diez días.
- Muerte de padres o hijos cinco días.
- Nacimiento de hijos, cuatro días.
- Bodas, bautizos, comuniones de hijos o hermanos, un día coincidiendo con la fecha señalada.
- Enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres, hijos y hermanos, cinco días.

Para los permisos no contemplados será de aplicación lo previsto en esta materia en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Caso de que la causa que motiva la licencia necesite que el trabajador tenga que desplazarse fuera de la isla se verá incrementada en dos días más.

Empresario y trabajador podrán acordar licencias sin sueldo, con el alcance y condiciones que las partes convengan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Tribunal de arbitraje y mediación de las Islas Baleares.- Las partes acuerdan someterse a la normativa vigente en materia de mediación y arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Delegados de prevención.- Durante la vigencia del presente convenio, una vez constituida la comisión paritaria del mismo, las partes que la forman estudiarán la posibilidad de que las competencias reconocidas a los delegados de prevención puedan ser ejercidas por órganos específicos creados en virtud de la negociación colectiva, pudiendo asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se puedan acordar, competencias generales respecto del conjunto de los empresarios y centros de trabajo incluidos en el ámbito del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. Grupo de trabajo para la adaptación del convenio colectivo.- En el seno de la comisión paritaria se creará un grupo de trabajo de las partes firmantes del convenio, de composición paritaria con un máximo de seis miembros, que tendrá como cometido la revisión del texto del convenio colectivo y desarrollará funciones de adaptación y, en su caso, modificación de su articulado durante su vigencia, para que los acuerdos que pudieran alcanzarse entren en vigor una vez finalizada la vigencia inicial del convenio colectivo, siempre y cuando sean aprobados por la comisión negociadora, en los términos previstos en el ordinal 2º, de la letra h), del apartado 3, artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Las materias en las que el grupo de trabajo centrará el debate y negociación serán las siguientes:

- Complemento por antigüedad.
- Jornada laboral, horas de presencia y extraordinarias, descanso semanal, festivos, trabajo en domingo y vacaciones.
- Contratación y empleo.
- Derechos sindicales.
- Régimen disciplinario.
- Clasificación profesional.
- Absentismo e incapacidad temporal.
- Plan de pensiones.

- Ley de igualdad.
- Asistencia sanitaria complementaria.

Este grupo se constituirá en el plazo máximo de un mes a contar desde la publicación del convenio colectivo en el BOIB, fijando en la fecha de constitución los miembros que lo compondrán, plan y calendario de trabajo y demás aspectos procedimentales.

DISPOSICIÓN FINAL. Cláusula derogatoria.- El presente convenio deroga y deja sin efecto el convenio colectivo anterior y todos los anteriores al mismo.

ANEXO I

SALARIOS BASE MENSUAL (Artículo 10º)

Categoría profesional	Salario base mes	Salario base año
Peón	1.060,21	15.903,15
Peón especialista	1.062,27	15.934,05
Oficial/a de tercera	1.083,44	16.251,60
Oficial/a de segunda	1.115,54	16.733,10
Oficial/a de primera	1.162,77	17.441,55
Conductor/a-Cobrador/a	1.164,06	17.460,90
Taquillero/a	1.077,28	16.159,20
Inspector/a	1.159,16	17.387,40
Jefe/a de tráfico	1.473,88	22.108,20
Auxiliar administrativo	1.057,02	15.855,30
Oficial/a de 2º administrativo	1.128,48	16.927,20
Oficial/a de 1º administrativo	1.178,41	17.676,15
Jefe/a de negociado	1.269,06	19.035,90

ANEXO II

CUANTÍA MENSUAL DE LOS BIENIOS, CUATRIENIOS Y QUINQUENIOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 12º DEL CONVENIO COLECTIVO

Categorías profesionales	TIEMPO DE SERVICIOS EN LA EMPRESA						
	2 años	4 años	8 años	12 años	16 años	20 años	25 años
Peón	37,18	74,37	148,74	223,10	297,47	371,84	557,76
Peón especialista	37,26	74,51	149,02	223,54	298,05	372,56	558,84
Oficial/a de tercera	38,00	76,00	152,00	227,99	303,99	379,99	569,98
Oficial/a de segunda	39,12	78,25	156,50	234,75	313,00	391,25	586,87
Oficial/a de primera	40,78	81,56	163,12	244,68	326,25	407,81	611,71
Conducto/a-Cobrador/a	40,83	81,65	163,30	244,96	326,61	408,26	612,39
Taquillero/a	37,78	75,57	151,13	226,70	302,26	377,83	566,74
Inspector/a	40,65	81,31	162,62	243,93	325,24	406,54	609,82
Jefe/a de tráfico	51,69	103,38	206,77	310,15	413,54	516,92	775,39
Auxiliar administrativo	37,07	74,14	148,29	222,43	296,58	370,72	556,08
Oficial/a admntivo. 2º	39,58	79,16	158,31	237,47	316,63	395,78	593,68
Oficial/a admntivo. 1º	41,33	82,66	165,32	247,98	330,63	413,29	619,94
Jefe/a de negociado	44,51	89,02	178,03	267,05	356,07	445,08	667,63

ANEXO III

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 34º. 3 del Convenio Colectivo

EMPRESARIO
Nombre y apellidos: _____ DNI/NIE: _____
como: _____ de la empresa: _____
NIF: _____ Actividad: Transporte Regular de Viajeros por Carretera
Domicilio social: _____

Nº C.C.C. Seguridad Social empresa: _____
Nombre, en su caso, y domicilio del centro 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: _____
Nº de afiliación SS: _____ Fecha de nacimiento: _____
DNI núm.: _____ Domicilio: _____

Que, teniendo Vd. 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 _____.

El empresario _____ El trabajador (recibí llamamiento)

ANEXO IV

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

Sin otro particular,

El empresario

El trabajador
 Recibí el duplicado:
 (Fecha y firma)

En Palma de Mallorca, (Illes Balears), el 10 de enero de 2012.

— O —

Num. 6938

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo de 3 de abril de 2012 por la que se autorizan las nuevas tarifas del servicio de suministro de agua de los núcleos de Santa Ponça, las Rotes Velles, Costa de la Calma y el Toro, del término municipal de Calvià (Exp.: DGC 09/2012 CP)

Hechos

1. El 9 de marzo de 2012, el Ayuntamiento de Calvià presentó a la Vicepresidencia Económica, de Promoción Empresarial y de Empleo una solicitud de autorización para la modificación de las tarifas del servicio de suministro de agua de los núcleos de Santa Ponça, las Rotes Velles, Costa de la Calma y el Toro, del término municipal de Calvià.

2. El 19 de marzo de 2012, la Dirección General de Industria y Energía emitió un informe técnico sobre la solicitud del Ayuntamiento de Calvià.

3. La Comisión de Precios de las Illes Balears, que se reunió el día 22 de marzo de 2012, examinó el expediente y dictaminó favorablemente sobre la modificación de tarifas solicitada, visto el informe técnico de la Dirección General de Industria y Energía.

Fundamentos de derecho

1. El Real decreto 2226/1977, de 27 de agosto, sobre autorizaciones de aumento de tarifas de servicios de competencia local (BOE nº. 207, de 30 de agosto).

2. La Orden ministerial de 30 de septiembre de 1977, sobre tramitación de expedientes de modificación de tarifas de los servicios de competencia local (BOE nº. 241, de 8 de octubre).

3. El Real decreto 2695/1977, de 28 de octubre, sobre normativa en materia de precios (BOE nº. 260, de 31 de octubre).

4. El Real decreto ley 7/1996, de 7 de junio, sobre medidas urgentes de carácter fiscal y de fomento y liberalización de la actividad económica (BOE nº. 139, de 8 de junio).

5. El Decreto 66/2002, de 10 de mayo, por el que se determina la composición de la Comisión de Precios de las Illes Balears y se regula su funcionamiento (BOIB nº. 59, de 16 de mayo), modificado por el Decreto 122/2007, de 21 de septiembre (BOIB nº. 144, de 27 de septiembre).

6. La Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo de 3 de octubre de 2011 de delegación de competencias y de delegación de firma en determinados órganos de la Vicepresidencia Económica, de Promoción Empresarial y de Empleo, de otras consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de la Agencia Tributaria de las Illes Balears y del Servicio de Salud de las Illes Balears, y de

suplencia de los órganos directivos de la Vicepresidencia (BOIB nº. 153, de 8 de octubre).

Por todo eso, dicto la siguiente

Resolución

1. Autorizar, de acuerdo con el dictamen de la Comisión de Precios de las Illes Balears de la sesión de 22 de marzo de 2012, la modificación de tarifas siguiente:

Cuota de consumo	euros/m3
Bloque 1: de 0 hasta 7,5 m3/u. e./mes	0,7230
Bloque 2: exceso de 7,5 hasta 22,5 m3/u. e./mes	0,9980
Bloque 3: exceso de 22,5 hasta 37,5 m3/u. e./mes	1,8100
Bloque 4: exceso de 37,5 m3/u. e./mes	2,7400

Cuota de servicio	euros/u. e./mes
Apartamentos, viviendas, chalets	4,13
Comercios, locales de negocios	13,23
Bares	24,81
Plaza hotelera	1,03

Unidades de equivalencia (u. e.):

Apartamentos, viviendas, chalets	1,00
Comercios, locales de negocios	3,20
Bares	6,00
Plaza hotelera	0,25

2. Notificar esta Resolución a la entidad interesada.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Interposición de recursos

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso potestativo de reposición delante del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de haber recibido la notificación, de acuerdo con el artículo 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo delante la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de haber recibido la notificación de la Resolución, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa.

Palma, 3 de abril de 2012

El director general de Comercio y Empresa

César Nuño Pacheco Cifuentes

Por delegación del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo (BOIB 153/2011)

— O —

Num. 6940

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo de 3 de abril de 2012 por la que se autorizan las nuevas tarifas del servicio de suministro de agua de Lloseta (Exp.: DGC 18/2011 CP)

Hechos

1. El 29 de noviembre de 2011, el Ayuntamiento de Lloseta presentó a la Vicepresidencia Económica, de Promoción Empresarial y de Empleo una solicitud de autorización para la modificación de las tarifas del servicio de suministro de agua de Lloseta.

2. La Comisión de Precios de las Illes Balears, que se reunió el día 7 de febrero de 2012, acordó dejar pendiente su dictamen y solicitar al Ayuntamiento de Lloseta que aportara la justificación de una serie de partidas del estudio económico.

3. El 29 de febrero de 2012, el Ayuntamiento de Lloseta aportó documentación complementaria para dar respuesta al requerimiento que le había hecho la Comisión de Precios de las Illes Balears.

4. El 13 de marzo de 2012, la Dirección General de Industria y Energía emitió un informe técnico sobre la documentación aportada por el Ayuntamiento