

CONVENIO COLECTIVO PARA TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LAS ILLES BALEARS [CÓDIGO DE CONVENIO: 0700845]

La Representación Legal Empresarial y la de los Trabajadores:

— Asociación Empresarial Servicio Regular de Viajeros de Baleares, CC.OO. y UGT

han suscrito su Convenio Colectivo, y he visto el expediente, y de acuerdo con el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo y el artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE del 14-1-1999); resuelvo:

Primero.—Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, depositarlo en la misma e informar a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Publicar esta resolución y el citado Convenio, en el BOIB.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA DE ILLES BALEARS PARA LOS AÑOS 2004 A 2006

Artículo preliminar. Partes firmantes.—Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, por la parte empresarial, “Agrupación Empresarial del Servicio Regular de Viajeros de Baleares”; y por la parte sindical, “Federació de Comunicació y Transports de les Illes Balears de Comisiones Obreras” (CC.OO.)

NORMATIVA ANEXA:

- Revisado por Res. de 14 de febrero de 2005 (B.O.I.B. del 24, I.L. 913), que puede verse en la pág. TTES(I)-458.

REFERENCIA DE CONVENIOS ANTERIORES

- Convenio C. Res. de 1 de agosto de 2001 (B.O.C.A.I.B. del 16, I.L. 4633). Vigente desde 1-I-2001 hasta 31-XII-2003. **Rectificado** en el B.O.C.A.I.B. de 20 de octubre de 2001 (I.L. 5624). **Revisado** por Res. de 6 de febrero de 2002 (B.O.C.A.I.B. de 12 de marzo, I.L. 1151) y por Res. de 24 de enero de 2003 (B.O.C.A.I.B. de 8 de febrero, I.L. 468).
- Convenio C. Ac. de 28 de julio de 1999 (B.O.C.A.I.B. de 14 de agosto, I.L. 3395). Vigente desde 1-I-1998 hasta 31-XII-2000. Revisado para 2000 por Res. de 28 de agosto de 2000 (B.O.C.A.I.B. de 14 de septiembre, I.L. 4127).

y “Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de Baleares de la Unión General de Trabajadores” (UGT).

Artículo 1.º Ámbito territorial.—Este Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la totalidad de la Comunidad Autónoma de Illes Balears.

Art. 2.º 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 de transporte por carretera en el Servicio Regular de Viajeros de Illes Balears.

Art. 3.º 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 eventual o interino que se hallen prestando servicio en la actualidad, así como el que ingrese en aquéllas durante su vigencia.

Art. 4.º Vigencia y duración.—El presente Convenio entrará en vigor a los efectos económicos, el día 1 de enero de 2004, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears (BOIB), teniendo vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2006, sin perjuicio de otras vigencias que el propio texto haya previsto expresamente. El resto de materias entrará en vigor en la fecha de firma del Convenio, salvo que el propio Convenio haya previsto otra entrada en vigor en alguna materia concreta.

Art. 5.º Prórroga.—Al extinguirse su período 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 antes del mes de octubre de 2006, o antes de cualquiera de los siguientes meses de octubre de los años ulteriores, en caso de prórroga del Convenio.

Art. 6.º 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 del presente Convenio, 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 del Convenio a la normativa sobrevenida.

Art. 7.º 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 podrá 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 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.

Art. 8.º 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.

Art. 9.º Salario base.—El salario base es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla salarial del anexo I del presente Convenio. Para el año 2004 se incrementará en un 3,00 por 100, después de haber aplicado la revisión salarial pendiente del año 2003, recogida en el artículo 12 del Convenio anterior, lo que representa un incremento del 3,60 por 100 sobre el salario base del año 2003.

Para los años 2005 y 2006, el incremento será el equivalente al porcentaje de inflación previsto oficialmente, en el conjunto nacional para dichos años, añadiéndose a dicho porcentaje medio punto (0,5).

Art. 9.º bis. Conductor con menos de dos años de experiencia.—Se crea la categoría profesional de Conductor con menos de dos años de experiencia, percibiendo en tal caso durante el período en que se encuentren en dicha categoría un salario base de setecientos diecisiete euros con 37 céntimos (717,37 euros) mensuales.

Ningún trabajador podrá permanecer clasificado en esta categoría más de seis meses. Deberá promocionar a la categoría de Conductor 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.

Para los años 2005 y 2006 el incremento a aplicar será el pactado en el artículo 9.º para el salario base.

Art. 10. 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 la cuantía que más adelante se señala.

El módulo para el cálculo, devengo y abono de este complemento durante la vigencia de este Convenio será el del salario base devengado y percibido por el trabajador en cada momento.

La cuantía de este complemento de antigüedad será del 4 por ciento para cada bienio, del 8 por ciento para cada cuatrienio y del 20 por ciento el quinquenio, hasta alcanzar un 60 por ciento.

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.

Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el más firme compromiso de estudiar un sistema alternativo al vigente, sobre el devengo y percibo de las cuantías del complemento de antigüedad al objeto de que su cálculo no se realice y deslice sobre la cuantía del salario base, a fin de evitar el doble incremento que dicho complemento supone para la empresa en un mismo trabajador y período. Este nuevo sistema deberá entrar en vigor el día 1 de enero de 2007.

Art. 11. Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias de julio y Navidad, se establecen en treinta días de salario base del Convenio más la 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 antigüedad o parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año anterior, que será prorrateada en las doce mensualidades que percibe el trabajador. No obstante, de acuerdo con las empresas con sus trabajadores, podrán abonarlas en una sola vez, que se hará efectiva en este caso en la primera quincena del mes de marzo.

Art. 12. Revisión salarial.—Caso de que el índice de precios al consumo (IPC) real, en el ámbito nacional, a 31 de diciembre de 2004, superase el porcentaje de incremento aplicado en cada año, esto es el 3 por ciento en el año 2005, y la previsión de inflación más 0,5 puntos, a 31 de diciembre de 2005 y 31 de diciembre de 2006, se llevará a cabo una revisión automática sobre todos los conceptos económicos, salvo en las Dietas (artículo 13), Quebranto de moneda (artículo 15) y Plus de transporte (artículo 16), en el exceso que se registrara, tomando como referencia para ello las retribuciones tomadas en cada anualidad para aplicar los incrementos. En caso de tener que aplicarse, dicha revisión no tendrá efectos retroactivos.

Art. 13. 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.

La empresa tendrá la facultad de facilitar tales dietas en especie en establecimientos de hostelería. En caso contrario podrá solici-

tar 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 con efectos del día 1 de agosto de 2004, durante toda la vigencia del Convenio, en las cuantías siguientes:

Años	Almuerzo Euros	Cena Euros
2004 a 2006	Nueve (9,00)	Siete (7,00)

Art. 14. Plus conductor-cobrador.—El Conductor, cuando desempeñe simultánea y habitualmente las funciones de conductor y cobrador en empresas concesionarias de servicios urbanos e interurbanos, devengará y percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo, durante los doce meses del año, cuya cuantía queda establecida en ciento setenta y cinco euros con 08 céntimos (175,08 euros) mensuales, para el año 2004. El resto de años de vigencia del Convenio se aplicará el mismo incremento pactado en el artículo 9.º del Convenio.

Art. 14 bis. Paga por vinculación.—Se mantiene la Paga extraordinaria pactada en el Convenio anterior, como promoción a la vinculación en la empresa, con las cuantías y requisitos siguientes:

a) Cuando el trabajador cumpla 60 años y haya prestado servicios por un tiempo mínimo de 10 años, y opte por el cese voluntario en la empresa, se le gratificará con una paga de naturaleza salarial de acuerdo con la siguiente escala:

	Euros
A los 60 años	2.404,05
A los 61 años	2.043,44
A los 62 años	1.742,94
A los 63 años	1.442,43
A los 64 años	961,62

b) Cuando el tiempo de servicios sea de al menos 15 años, la escala será la siguiente:

	Euros
A los 60 años	2.704,55
A los 61 años	2.073,49
A los 62 años	1.803,04
A los 63 años	1.532,58
A los 64 años	1.202,02

Después de los 64 años no se tendrá derecho a la anterior paga.

Art. 15. Quebranto de moneda.—Los trabajadores con categoría profesional de conductor de clase "D", así como los taquilleros, percibirán en concepto de quebranto de moneda una indemnización por mes de servicio de cincuenta y ocho (58 euros) euros, a partir del día 1 de agosto de 2004 y durante toda la vigencia que reste de Convenio.

Art. 16. Plus de transporte.—Los trabajadores percibirán en concepto de plus de distancia y transporte, para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, una cuantía por mes de servicio de dieciséis euros con 13 céntimos (16,13 euros) euros para el año 2004, de veintitrés euros con 05 céntimos (23,05 euros) en el año 2005 y de treinta euros con 31 céntimos (30,31 euros) en el año

2006. La empresa 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.

Art. 17. 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.

Art. 18. Jubilación forzosa.—Si entrara en vigor una ley durante la vigencia del Convenio sobre edades de jubilación forzosa, las partes manifiestan asumir el acuerdo de las organizaciones sindicales y empresariales CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, adoptado en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, el día 1 de abril de 2004, de dirigirse al Gobierno de España para que promueva la oportuna reforma normativa para que faculte y habilite a los Convenios colectivos para pactar edades de jubilación obligatorias por razones de política de empleo. Así, se acuerda, en su caso, reunir la Comisión Negociadora del Convenio y para pactar y determinar los procedimientos de jubilación forzosa en el ámbito de este Convenio Colectivo.

Art. 19. Jubilación especial.—De conformidad con 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 las empresas se obligan a sustituirlos por otros trabajadores, en los términos, requisitos y condiciones que prevé el citado Real Decreto.

El trabajador podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el artículo 12.6, 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, y en el supuesto de que este puesto de trabajo quedara vacante se cubriría con el trabajador fijo discontinuo más antiguo de la plantilla en la categoría profesional.

Art. 20. Retirada del carné de conducir.—Las empresas vendrán obligadas a suscribir un seguro a favor de sus trabajadores o asumir el riesgo, para casos de que éstos sufran durante la jornada laboral o conduciendo vehículos de la empresa accidentes de circulación que lleven a la suspensión del mismo que cubran el salario que vinieran devengando los trabajadores, durante el tiempo que se encuentren privados del carné de conducir, salvo casos de embriaguez o bajo efectos de drogas, y en los casos de dolo e imprudencia temeraria, todo ello probado por la autoridad competente.

Dicha póliza cubrirá también la retirada del carné de conducir, si ésta se produce conduciendo vehículos propios en el trayecto que recorra el trabajador desde que deja el autobús hasta el centro de trabajo o domicilio y viceversa. En estos supuestos, será de aplicación la doctrina legal sentada por la jurisprudencia en materia de accidente "in itinere".

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios en la legislación referida a esta materia, las partes se reunirán en la Comisión Paritaria del Convenio para determinar la adecuación de este artículo a la normativa sobrevenida.

Art. 21. Ropa de trabajo.—Las empresas tendrán la obligación de entregar a sus trabajadores los uniformes que a continuación se señalan, y éstos 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 empresa y representantes 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, dos pantalones, dos camisas y dos pantalones de verano, dos camisas y chaqueta o prenda de abrigo adecuada al invierno. Además, y a partir del año 2005, a los trabajadores con esta categoría profesional, la empresa entregará calzados 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.

En cada centro de trabajo se podrán alcanzar pactos entre empresa y trabajador para sustituir alguna de las prendas establecidas por otras que se acuerden entre las partes en dicho ámbito.

Art. 22. Incapacidad temporal.—En los supuestos de incapacidad temporal (IT) derivados de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, las empresas abonarán la diferencia entre la prestación que abone al trabajador la Seguridad Social y el 100 por ciento de los salarios que venía percibiendo desde la fecha de la baja y por una duración máxima de once meses, a partir de las bajas que se inicien a partir de la firma del presente Convenio.

Las empresas quedan capacitadas 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, la empresa podrá adoptar la suspensión inmediata y automática del pago de las diferencias económicas que a su cargo se establecen en el presente artículo.

Art. 23. Revisiones médicas periódicas.—La empresa 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, las empresas coordinarán con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Organos 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.

Art. 24. Jornada laboral.—La jornada laboral ordinaria para las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá una referencia anual de 1.810 horas en cómputo anual, con una jornada semanal de trabajo efectivo de cuarenta horas. A partir del día 1 de enero de 2005 la jornada anual referida será de 1.794 horas.

La jornada máxima será de nueve horas y la mínima de cinco horas. Todo ello sin perjuicio de que las empresas y sus trabajadores acuerden otro sistema de descanso, debiéndose siempre notificar los acuerdos, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio.

A partir de la firma del presente 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 24 bis del mismo.

El cómputo de jornada y horario del personal de conducción se verificará por períodos 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 la de la empresa.

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.

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.

En las horas trabajadas durante el período 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.

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 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.

Art. 24 bis. Horas de presencia y extraordinarias.—Con respecto a las horas de presencia se estará a lo dispuesto en el artículo 8.º y concordantes del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE n.º 230 del 26-9-1995), que considera tiempo de presencia: "aquel 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 nueve euros con 59 céntimos (9,59 euros) euros, correspondiendo al trabajador elegir entre la compensación económica en esta cuantía o el descanso compensatorio correspondiente.

Este importe se abonará a partir del día uno de agosto de dos mil cuatro.

En los años 2005 y 2006, el valor de la hora se incrementará en la misma cuantía que el Salario base.

Art. 25. Descanso semanal.—El descanso semanal de dos días podrá computarse quincenalmente. Todo ello sin perjuicio de que las empresas 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 24 bis 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 setenta y seis euros con 32 céntimos (76,32 euros) euros, a elección del mismo.

Este importe se abonará a partir del día uno de agosto de 2004.

En los años 2005 y 2006, el valor fijado en este artículo se incrementará en la misma cuantía que el Salario base.

Art. 25 bis. Festivos.—El trabajador con categoría profesional de conductor 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 noventa y dos euros con 13 céntimos (92,13 euros) 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 la empresa y el conductor. En caso de desacuerdo, se compensará en descanso dentro de los cuatro meses siguientes.

Este importe fijado en el primer párrafo de este artículo se abonará a partir del día uno de agosto de 2004.

En los años 2005 y 2006, el valor fijado en este artículo se incrementará en la misma cuantía que el Salario base.

Art. 26. Trabajo en domingos.—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 autorizase un aumento de tarifas en domingos y festivos, se abonará un incremento económico a los trabajadores una vez constatado dicho acuerdo. Éste lo determinará la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, tomando como base el porcentaje que supuestamente autorizase dicha Autoridad.

Art. 27. Vacaciones.—Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un período 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 comunicado por la empresa la fecha de las mismas, con una antelación de dos meses al comienzo de las vacaciones (artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores). El inicio 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 la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal en el mes de diciembre del año anterior al disfrute de vacaciones.

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 la empresa 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.

Art. 28. Libreta de personal.—Todo el personal que realice funciones de conducción, trabaje 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.

Art. 29. Cobertura profesional.—Las empresas abonarán, por sí mismas o a través de una entidad de seguros, en los supuestos de fallecimiento por accidente laboral la cantidad de doce mil veinte euros con 24 céntimos (12.020,24 euros), a los beneficiarios del fallecido. A tal efecto las empresas podrán concertar una póliza colectiva de accidente con compañías aseguradoras.

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 reúna los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo.

Art. 30. Fomento de empleo y contratación.—En esta materia regirá lo siguiente:

1. En función de que las empresas afectadas por el presente Convenio prestan 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, entendiéndose, 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 II y III 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, 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 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.

Art. 31. Registro de la contratación.—Las empresas entregarán copias de los contratos de trabajo y prórrogas que realicen, a las representaciones 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, ésta 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.

Art. 32. 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.

Art. 33. 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 aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

A continuación se recogen con carácter expreso los siguientes derechos:

a) Derecho de reunión. Los representantes 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 a la dirección de la empresa 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, las empresas 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. Las empresas 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 perso-

nal. 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. Las empresas 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. Las empresas 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, las empresas 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 a la dirección de la empresa 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. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. Igualmente la dirección de la empresa 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 (LOLS) 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.

Art. 34. Comisión paritaria.—Se crea 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.

Art. 35. Empresas en situación de déficit o pérdidas.—Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años y las previsiones para el presente ejercicio.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en el Convenio Colectivo será de forma exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior.

a) Será obligada la comunicación a la Comisión Paritaria expresando la intención del descuelgue salarial dentro de los treinta

días siguientes a la publicación en el BOIB, así como la entrega de información amplia y suficiente y por escrito sobre la situación de la empresa, así como de la oferta concreta de incremento propuesto, planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.

b) La Comisión Paritaria una vez recibida la comunicación de descuelgue, solicitará de la empresa la información complementaria que considere conveniente. Una vez recibida la información la Comisión tendrá un plazo de treinta días para emitir informe, transcurrido este plazo, de no remitirse o haber discrepancia en el seno de la comisión, cualquiera de las partes podrá someterse a los procedimientos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

c) El informe de la Comisión paritaria deberá contener como mínimo los siguientes criterios:

1. Causa que motiva el descuelgue.
2. Criterios para que las empresas que efectúen el descuelgue efectúen un aumento salarial progresivo hasta la aplicación de los conceptos económicos marcados en el Convenio.

Art. 36. 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 BOE de 24 de febrero de 2001, o en cualquier otro incumplimiento establecido con carácter general, podrán ser sancionados por la empresa, 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 falta 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, la empresa, 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.

Art. 37. 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 período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa al objeto de obtener la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa 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.

Art. 38. Licencias con sueldo.—El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Matrimonio, veinte días.
- b) Muerte cónyuge, diez días.
- c) Muerte de padres o hijos cinco días.
- d) Nacimiento de hijos, cuatro días.
- e) Bodas, bautizos, comuniones de hijos o hermanos, un día coincidiendo con la fecha señalada.
- f) 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.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. Pago de atrasos.—Las empresas deberán haber pagado los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio no más tarde de en la nómina del mes de septiembre de 2004.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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).

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 la modalidades que se puedan acordar, competencias generales respecto del conjunto de las empresas y centros de trabajo.

Por la Representación Sindical:

- (...) (Asesor UGT).
- (...) (CC.OO.).
- (...) (Asesor CC.OO.).

En Palma de Mallorca, a 27 de enero de 2005, siendo las 17 horas, en los locales del Despacho Profesional de (...), asesor de la parte empresarial, sitos en calle Nuredduna n.º 10, 2.º E, de la ciudad de Palma de Mallorca, se reúnen las personas al margen relacionadas, en representación la parte empresarial: la "Agrupación Empresarial del Servicio Regular de Viajeros de Baleares"; y por la representación sindical: "Federació de Comunicació i Transports de les Illes Balears de Comisiones Obreras" (CC.OO.) y "Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de Baleares de la Unión General de Trabajadores" (UGT).

El objeto de la sesión es el siguiente:

Primero.—Proceder a constituir la Comisión Paritaria del Convenio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34.º del mismo.

Segundo.—Fijar las retribuciones que han de regir durante el año 2005.

Levanta el Acta (...).

En primer lugar se procede a designar por cada parte a los miembros que compondrán la Comisión Paritaria, que serán seis, tres por la parte sindical y tres por la parte empresarial. Los miembros de la parte empresarial son: (...); y los correspondientes a la parte sindical: (...), por CC.OO. y (...), por UGT.

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

A continuación se procede a revisar las retribuciones para el año 2005.

Antes de proceder a dicha revisión se constata un error en el artículo 12 del Convenio, cuando se refiere al incremento en relación con el Índice de Precios de Consumo (IPC) del primer año de vigencia, que cita el año 2005, cuando debe decir el año 2004.

Así, subsanado el error, y constatado que el IPC real en el año 2004 ha sido de un 3,2% según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), y el incremento aplicado en dicho año fue del 3%, procede llevar a cabo una revisión del exceso, esto es del 0,2%, tomando como referencia para ello las retribuciones del año correspondiente antes de aplicar el aumento del año 2005, y sobre la revisión practicada, proceder al incremento pactado, esto es la previsión de inflación oficial en el conjunto nacional más 0,5 puntos, y siendo este dato del 2%, el incremento para el año 2005 es de 2,5%, sobre las cuantías del artículo 9.º "Salario base" (anexo I); artículo 9.º Bis "Conductor con menos de 2 años de experiencia"; artículo 14 "Plus conductor-cobrador"; artículo 24 Bis "Horas de presencia y extraordinarias"; artículo 25 "Descanso semanal"; y artículo 25 Bis "Festivos".

Por todo lo expuesto, se da por aprobada la tabla que se adjunta a la presente Acta, formando parte de la misma, donde se fijan las retribuciones del año 2005

Se acuerda autorizar a (...) para que en nombre de la Comisión proceda a depositar el Acta ante la Autoridad Laboral para su registro y para que solicite su publicación en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB).

Y en prueba de conformidad, no habiendo más asuntos que tratar, se procede a firmar el Acta en quintuplicado ejemplar, uno para la parte empresarial, dos para cada Sindicato, otro para la Autoridad Laboral y un quinto para el archivo de (...), finalizando la reunión a las 18 horas.

ANEXO I

TABLA SALARIOS 2005

(Euros)

Categorías profesionales	Salario base mes	Salario base año
Peón	894,68	13.420,20
Peón especialista	896,42	13.446,30
Oficial de tercera	914,29	13.714,35
Oficial de segunda	941,39	14.120,85
Oficial de primera	981,23	14.718,45
Conductor clase D	982,31	14.734,65
Cobrador	909,09	13.636,35
Inspector	978,19	14.672,85
Jefe de tráfico	1.243,77	18.656,55
Auxiliar Administrativo	891,99	13.379,85
Oficial administrativo 2.º	952,30	14.284,50
Oficial administrativo 1.º	994,43	14.916,45
Jefe de negociado	1.070,92	16.063,80
Conductor con menos de 2 años de experiencia (artículo 9.º Bis) .	736,74	11.051,10
Complementos y Pluses:		
Diets (artículo 13) —por comida—:		
Almuerzo	9,00	
Cena	7,00	
Plus conductor-cobrador (artículo 14)	179,81 euros/mes	
Quebranto Moneda (artículo 15) ..	58,00 euros/mes	
Plus transporte (artículo 16)	23,05 euros/mes	
Horas Presencia y Extras (artículo 24 Bis)	9,83 euros/hora	
Descanso Semanal (artículo 25) ...	78,23 euros/día	
Festivos (artículo 25 Bis)	94,43 euros/festivo	

