

**TEXTO ARTICULADO DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL
TRANSPORTE DISCRECIONAL Y TURÍSTICO DE VIAJEROS POR
CARRETERA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS
PARA LOS AÑOS 2024, 2025 Y 2026
(CÓDIGO CONVENIO 07000855011982)**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.-

Conciertan el presente Convenio colectivo negociado y pactado al amparo del título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), en representación de las personas trabajadoras las organizaciones sindicales: FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE CCOO DE ILLES BALEARS (FSC-CCOO, en adelante) y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UGT ILLES BALEARS (FeSMC-UGT, en adelante); y en representación de las empresas y empresarios/as la organización: ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DEL SERVICIO DISCRECIONAL DE VIAJEROS DE BALEARES; ambas representaciones legitimadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 87, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE IGUALDAD.-

Las partes concertantes del Convenio colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

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



CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 3º. ÁMBITO PERSONAL. - Serán de aplicación las presentes estipulaciones a todas las empresas y personas trabajadoras que ejerzan sus actividades en las empresas afectadas por el ámbito de aplicación funcional del presente Convenio, así como a aquellas personas trabajadoras que, no perteneciendo a empresas establecidas en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, desarrollen su actividad en la misma, tanto de forma temporal como permanente.

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

Artículo 4º. ÁMBITO FUNCIONAL. - Será de aplicación a las actividades prestadas por las empresas encuadradas y autorizadas para prestar servicios en el sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera.

Quedan excluidos de este ámbito de aplicación la actividad de arrendamiento de vehículos con conductor (servicio de transporte en auto turismo de la clase VTC).

Artículo 5º. ÁMBITO TERRITORIAL. - Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Igualmente se registrarán por el presente Convenio aquellas personas trabajadoras de empresas ubicadas fuera del territorio de las Illes Balears pero que desarrollen sus actividades, de forma temporal o permanente, en esta Comunidad Autónoma.

Artículo 6º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA. - La entrada en vigor será desde el día siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el Boletín Oficial de Illes Balears (en adelante, «BOIB»), hasta el día 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de los otros periodos de vigencia pactados en las materias que se indican en el propio texto convencional, y la aplicación retroactiva de la revisión salarial para el presente año 2024 prevista en el artículo 7º del mismo.

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

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

Transcurrido un año desde la fecha de denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, se mantendrá la vigencia del mismo hasta que sea sustituido por otro.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 7º. SALARIO BASE. - El salario base mensual para cada uno de los puestos de trabajo y niveles retributivos del personal contratado a tiempo completo que más abajo se relacionan, para cada uno de los periodos que asimismo se indican, son los que se fijan en este artículo.

Al personal de conducción contratado con anterioridad al día 30 de mayo de 2014 como «conductor/a permiso clase D» le será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional undécima.

El nivel salarial 5 se creó en el Convenio colectivo suscrito el 30 de mayo de 2014, para el personal de conducción de vehículos superiores a 9 plazas e inferiores a 18 plazas (conductor incluido). A este puesto de trabajo se le denominó «conductor/a vehículos tipo B», mientras que al personal de vehículos de más de 17 plazas se le denominó «conductor/a vehículos tipo A», actuales niveles retributivos 5 y 4, respectivamente.

El nivel retributivo 5 entró en vigor para el personal que se contrató después del 30 de mayo de 2014, fecha de firma de ese Convenio colectivo, y para aquel personal que se hubiera adscrito o se adscriba voluntariamente al mismo desempeñando las funciones profesionales asignadas, según lo dispuesto en el párrafo anterior. En ningún caso se entenderá como persona trabajadora de nueva contratación aquel que haya prestado servicios en la misma empresa como conductor en los doce meses anteriores a la firma del Convenio colectivo referido anteriormente, independientemente de la modalidad de contrato de trabajo celebrada.

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

Los incrementos pactados tanto para el salario base como para los complementos retributivos que así se establece, son los siguientes:

PERIODO 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
1	Personal superior o técnico	2.201,38
2	Jefe/a de tráfico	1.641,24

3	Jefe/a de equipo de taller	1.537,94
4	Conductor/a vehículos tipo A	1.677,80
5	Conductor/a vehículos tipo B	1.508,71
6	Oficial/a primera de taller	1.496,27
7	Oficial/a segunda de taller	1.467,27
8	Oficial/a tercera de taller	1.425,67
9	Oficial/a primera administrativo/a	1.561,42
10	Oficial/a segunda administrativo/a	1.487,24
11	Auxiliar administrativo/a	1.405,69
12	Peón y Limpiador/a	1.380,32

PERIODO 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2025

NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
1	Personal superior o técnico	2.267,42
2	Jefe/a de tráfico	1.690,47
3	Jefe/a de equipo de taller	1.584,08
4	Conductor/a vehículos tipo A	1.728,13
5	Conductor/a vehículos tipo B	1.553,97
6	Oficial/a primera de taller	1.541,16
7	Oficial/a segunda de taller	1.511,28
8	Oficial/a tercera de taller	1.468,44
9	Oficial/a primera administrativo/a	1.608,26
10	Oficial/a segunda administrativo/a	1.531,86
11	Auxiliar administrativo/a	1.447,86
12	Peón y Limpiador/a	1.421,73

PERIODO 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2026

NIVELES	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
---------	--------------------	------------------

RETRIBUTIVOS

1	Personal superior o técnico	2.335,45
2	Jefe/a de tráfico	1.741,19
3	Jefe/a de equipo de taller	1.631,60
4	Conductor/a vehículos tipo A	1.779,98
5	Conductor/a vehículos tipo B	1.600,59
6	Oficial/a primera de taller	1.587,40
7	Oficial/a segunda de taller	1.556,62
8	Oficial/a tercera de taller	1.512,50
9	Oficial/a primera administrativo/a	1.656,51
10	Oficial/a segunda administrativo/a	1.577,82
11	Auxiliar administrativo/a	1.491,29
12	Peón y Limpiador/a	1.464,38

El incremento salarial para el 2024 es de un 4 % sobre las retribuciones afectadas, vigentes en el mes de diciembre de 2023.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Incremento salarial para 2026: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2027.

A los efectos anteriormente citados, se habilita a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, para que se reúna una vez publicado el dato final del IPC de los años 2024, 2025 y 2026 por el INE, si se dieran las circunstancias y contingencias antes referidas, en el plazo máximo de siete días, al objeto de confeccionar de forma acordada la tabla salarial que resultare de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2025, 2026 y 2027, levantando acta al afecto para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el «BOIB».

Los salarios base, así como los complementos retributivos, se aplicarán retroactivamente desde 1 de enero de 2024, para aquellas personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del Convenio colectivo se hallen de alta en la empresa.

El pago de atrasos por diferencias retributivas, en su caso, correspondientes al año 2024 se abonará, a no más tardar, en la nómina el mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el «BOIB».

Artículo 8º. NOCTURNIDAD. - Las condiciones retributivas del presente Convenio se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna, parcial o total, de la actividad que se desarrolla, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguno por tal circunstancia, sea cual sea el horario en el que se presten los servicios. Todo ello, sin perjuicio del plus especial establecido en el artículo 11º para el personal de peonaje y limpieza.

Artículo 9º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. - Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias. Una se abonará el 31 de julio, como paga de verano, otra el 22 de diciembre, con ocasión de las fiestas navideñas y la tercera, que se abonará por años vencidos, antes del primero de abril. En esta última paga, las personas trabajadoras que a 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Al personal que ingrese y/o cesare en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones establecidas proporcionalmente al tiempo trabajado.

El importe de las gratificaciones será de una mensualidad del salario establecido en el artículo 7º del Convenio más, en su caso, el complemento ad personam por antigüedad.

La empresa podrá prorratear la totalidad o alguna de estas gratificaciones mensualmente, si así se pacta con la representación legal de las personas trabajadoras, o con las propias personas trabajadoras en defecto de aquélla.

Artículo 10º. VALOR DE LAS HORAS DE PRESENCIA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS DE EXCESO (personal de conducción).- 1. Se establece un valor cierto y unitario a la retribución por las horas de presencia, extraordinarias o de exceso, que realicen el personal de conducción, sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo convenida, destinadas al tiempo en el que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa prestando su servicio o sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares, que queda fijado en las cuantías por hora siguientes:

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2024, el valor de la hora de:

Conductor/a vehículos tipo A: doce euros con 78 céntimos hora (12,78 €/hora).

Conductor/a vehículos tipo B: diez euros con 15 céntimos hora (10,15 €/hora).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, el valor de la hora de:

Conductor/a vehículos tipo A: trece euros con 17 céntimos hora (13,17 €/hora).

Conductor/a vehículos tipo B: diez euros con 45 céntimos hora (10,45 €/hora).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2026, el valor de la hora de:

Conductor/a vehículos tipo A: trece euros con 56 céntimos hora (13,56 €/hora).

Conductor/a vehículos tipo B: diez euros con 76 céntimos hora (10,76 €/hora).

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

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

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

La verificación de los cómputos temporales se llevará a cabo según los módulos pactados entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o las propias personas trabajadoras en defecto de los mismos, en cada centro laboral o empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 17º del Convenio. En caso de inexistencia de acuerdos en esta materia, el cómputo se verificará, para el personal de conducción, hasta siete horas y media diarias y para el resto semanalmente, siendo el exceso así verificado compensado económicamente.

Tendrán la naturaleza de horas de presencia, extraordinarias o de exceso las que en el cómputo acordado superen las horas de jornada ordinaria de trabajo contempladas en el artículo 16º del Convenio colectivo.

No obstante lo anterior, la persona trabajadora podrá destinar sesenta (60) horas de trabajo de exceso de jornada al año, a un descanso de doce días naturales acumulables a las vacaciones anuales. En estos casos, el personal deberá preavisar a la empresa por escrito con suficiente antelación, nunca inferior a diez días, su opción a descansar dichos días en compensación del trabajo realizado, en tales horas de exceso.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se verán obligados a entregar a la Comisión paritaria del mismo la relación de horas extraordinarias realizadas, si así se les requiera.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 11º. PLUS ESPECIAL PARA EL PERSONAL DE MECÁNICA, PEONAJE Y LIMPIEZA. - 1. Las personas trabajadoras de la sección mecánica, percibirán en concepto de plus especial de puesto de trabajo, las siguientes cantidades mensuales:

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2024, este plus tendrá las cuantías siguientes:

Oficial/a 1ª taller: Ciento dos euros con 41 céntimos mensuales (102,41 €/mes).
Oficial/a 2ª taller: Cincuenta y un euros con 21 céntimos mensuales (51,21 €/mes).
Oficial/a 3ª taller: Treinta y un euros con 03 céntimos mensuales (31,03 €/mes).
Peón y limpiador: Veintitrés euros con 16 céntimos mensuales (23,16 €/mes).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, este plus tendrá las cuantías siguientes:

Oficial/a 1ª taller: Ciento cinco euros con 48 céntimos mensuales (105,48 €/mes).
Oficial/a 2ª taller: Cincuenta y dos euros con 75 céntimos mensuales (52,75 €/mes).
Oficial/a 3ª taller: Treinta y un euros con 96 céntimos mensuales (31,96 €/mes).
Peón y limpiador: Veintitrés euros con 85 céntimos mensuales (23,85 €/mes).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2026, este plus tendrá las cuantías siguientes:

Oficial/a 1ª taller: Ciento ocho euros con 65 céntimos mensuales (108,65 €/mes).
Oficial/a 2ª taller: Cincuenta y cuatro euros con 33 céntimos mensuales (54,33 €/mes).
Oficial/a 3ª taller: Treinta y dos euros con 92 céntimos mensuales (32,92 €/mes).
Peón y limpiador: Veinticuatro euros con 57 céntimos mensuales (24,57 €/mes).

2. Se fija un plus especial de nocturnidad para las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo de peón y limpiador/a, con turno permanente de noche, con las cuantías que se indican a continuación en cada uno de los periodos de vigencia del Convenio.

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2024, este plus tendrá la cuantía de veintidós euros con 94 céntimos mensuales (22,94 €/mes).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, este plus tendrá la cuantía de veintitrés euros con 62 céntimos mensuales (23,62 €/mes).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2026, este plus tendrá la cuantía de veinticuatro euros con 32 céntimos mensuales (24,32 €/mes).

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

Artículo 12º. PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.- Dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de las personas trabajadoras, se establece, en concepto de indemnización compensatoria, un plus de distancia y transporte, que será igual para todos el personal contratado a tiempo completo y que será abonado en

cada una de las doce mensualidades de los años referidos, en las cuantías que se indica a continuación para cada uno de los periodos de vigencia del Convenio colectivo.

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2024, la cuantía de este plus será de ciento diecisiete euros con 45 céntimos (117,45 €).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, la cuantía de este plus será de ciento veinte euros con 97 céntimos (120,97 €).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2026, la cuantía de este plus será de ciento veinticuatro euros con 60 céntimos (124,60 €).

Artículo 13º. DIETAS (Almuerzos y cenas). - Las empresas tendrán la facultad de facilitar comidas y alojamiento a las personas trabajadoras que estén de servicio, en la forma que aquéllas determinen. En caso de no establecer la forma de acceder a dichos suministros, la empresa abonará en concepto de dieta las siguientes cuantías:

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2024, la cuantía de este la dieta será de once euros con 91 céntimos (11,91 €).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, la cuantía de este plus será de doce euros con 27 céntimos (12,27 €).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2026, la cuantía de este plus será de doce euros con 67 céntimos (12,67 €).

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

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

Se creará una Comisión de negociación sobre esta materia entre las partes firmantes del Convenio, para fijar criterios de seguridad jurídica sobre el devengo y compensación de las dietas.

Esta Comisión tendrá plenas facultades negociadoras y sus acuerdos tendrán que ser refrendados por la Comisión negociadora del Convenio colectivo, para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el «BOIB».

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

Artículo 14º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN. - Las retribuciones establecidas en el presente capítulo serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales vinieren abonando las empresas, cualquiera que sea el motivo, la denominación o la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etcétera.

Artículo 15°. NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO.- La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

CAPÍTULO IV

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

Artículo 16°. JORNADA LABORAL. - 1. La jornada anual de trabajo será de mil ochocientas horas ordinarias o la que corresponda en función de la duración y modalidad contractual suscrita.

Si durante la vigencia este convenio se modificase legalmente la jornada anual o semanal de trabajo, estableciendo una jornada anual o semanal inferior, se aplicará esta última desde el momento de su entrada en vigor.

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo mensual.

3. Para el personal de conducción, la jornada máxima ordinaria o efectiva será de siete horas y media en cómputo diario - o la que legalmente se establezca-, sin perjuicio de su distribución irregular en los términos previstos en el apartado 10 del presente artículo.

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

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

4. La distribución y asignación de los servicios diarios correspondientes a la jornada o jornadas siguientes, se harán público al personal afectado y para conocimiento del mismo, tan pronto como sean conocidos por la empresa y dentro de la buena fe y los usos, horarios y costumbres tradicionales de las empresas del sector, no más tarde del inicio de la jornada que se vaya a realizar. Caso de no producirse esta comunicación se entenderá que se **asigna** una jornada continuada.

5. La jornada partida podrá ser interrumpida con un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro. Las empresas respetarán el principio de no discriminación en la jornada partida,

rotando dicho servicio entre todas las personas trabajadoras que estén en esa fecha en plantilla dentro de las posibilidades de cada empresa. Entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana no se partirá la jornada.

6. Se entenderá como jornada continuada cuando exceda de las cinco horas consecutivas de trabajo. En el supuesto de reanudarse el trabajo después de haber trabajado más de cinco horas continuadas y no haber agotado la jornada ordinaria, dicho exceso se computará y remunerará como horas extraordinarias, no abonándose el tiempo que medie entre el fin de la jornada ordinaria y el inicio de la extraordinaria.

7. La distribución del trabajo nocturno se aplicará con la máxima equidad y rotación de forma que una misma persona trabajadora no esté trabajando de noche más de dos semanas consecutivas en cómputo mensual, salvo adscripción voluntaria o necesidades ineludibles del servicio.

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

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

No obstante la jornada pactada en este Convenio, aquellos servicios que entre el inicio y el fin del mismo medien de manera habitual más de siete horas treinta minutos, la persona trabajadora a la que corresponda la realización del mismo deberá ejecutarlo en su totalidad, sin que en ningún caso esta prestación minore el periodo de descanso marcado en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, estos servicios serán objeto de máxima rotación entre las personas trabajadoras.

Los servicios habituales serán identificados por la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en ausencia de tales representantes, entre la empresa y las personas trabajadoras. En caso de discrepancias las partes tendrán que acudir a la Comisión paritaria.

En todo caso, se entenderán servicios habituales las excursiones que durante las dos últimas temporadas hayan tenido normalmente una duración superior a las siete horas y media, y las disposiciones que no podrán exceder de doce horas.

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

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

10. Al objeto de favorecer la competitividad de las empresas y que todos los servicios de transporte que se encarguen a las mismas sean realizados con medios propios de éstas y no tengan que ser derivados a terceros, y que la regulación de la jornada de trabajo del personal de conducción no sea un obstáculo para ello, en virtud de pacto suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá acordar la distribución irregular de jornada y el cómputo del tiempo de trabajo semestral en los términos que se acuerden, durante el periodo de baja actividad productiva que comprende los meses de noviembre a abril. Los pactos referidos deberán ser notificados a la Comisión paritaria del Convenio y, en caso contrario, quedarán nulos y sin efecto alguno.

11. Durante los meses de menor actividad, es decir, de noviembre a abril y para el personal de conducción contratado a tiempo completo, tanto fijo ordinario como fijo discontinuo, se establece un sistema de compensación individual de jornada, en los términos regulados a continuación.

Los días que la jornada efectiva de trabajo no alcancen las siete horas y treinta minutos - o la que legalmente se establezca-, se devengará la retribución íntegra correspondiente a esta duración de jornada, si bien, la diferencia resultante entre la jornada diaria efectiva realizada y la duración de la jornada diaria se acumularán, durante los meses señalados, en una bolsa de horas.

Las horas que integran la citada bolsa compensarán (i) el tiempo destinado por la persona trabajadora a la obtención o renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP); (ii) hasta 25 horas/año de formación profesional que imparta u organice la empresa y (iii) el tiempo destinado por la persona trabajadora a la revisión médica obligatoria.

La empresa, mensualmente, informará a las personas trabajadoras del número de horas a compensar que integran su bolsa. Cumplido este requisito, la compensación de las horas contenidas en la bolsa, una vez realizado el CAP, la formación profesional o el reconocimiento médico se realizará sin más formalidades.

La empresa informará a los representantes legales de las personas trabajadoras acerca de las personas trabajadoras con bolsa de horas y de las horas a compensar por las mismas. Igualmente, justificará, la realización del CAP, la formación realizada o contratada, así como la asistencia a los reconocimientos médicos.

Artículo 17°. DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS. - El personal de conducción de vehículos afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se compute su descanso semanal de forma que por cada seis días de trabajo devenguen dos de descanso consecutivo, salvo acuerdo en contrario. En el ámbito de centro de trabajo o de empresa se fijarán los oportunos acuerdos, entre la empresa y la representación legales de los trabajadores, o las personas trabajadoras, en defecto de aquélla, sobre interrupción del descanso semanal, verificación del cómputo y distribución del mismo, que deberán respetar en todo caso los mínimos establecidos legalmente como derecho necesario.

Cuando se presten servicios durante un número de horas o días inferior a seis días, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le retribuya dentro de su jornada el tiempo proporcional al descanso establecido, sin que quepa compensación alguna si el trabajo se desarrolla en festivo.

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

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

El descanso podrá ser establecido de forma fija o rotatoria computándose en este último caso la jornada desde el último descanso.

Las fiestas abonables o los días de descanso semanal trabajados, vendrán las empresas obligadas a abonarlos al 175 por 100, o a compensarlos a razón de un día y medio de descanso acumulables para su disfrute en periodo de temporada baja (de noviembre a abril, ambos inclusive), o al final del contrato o periodos de ocupación en caso de trabajadores temporales o fijos discontinuos, respectivamente. En el supuesto de compensación de los días de descanso semanal la opción en la forma de compensación corresponderá a la persona trabajadora; y en el supuesto de fiestas laborales la opción corresponderá a la empresa, y se opta por compensar con descanso, a razón de un día y medio por día de fiesta, pudiéndolo hacer en las fechas que ése determine, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 10 del artículo 16º, de este Convenio.

Siendo que la actividad regulada en el presente Convenio es de un servicio permanente todas las horas y días de la semana, cuando un día de descanso coincida con un día festivo no recuperable, éste no se tendrá por disfrutado, y se compensará con un día equivalente de descanso, todo ello sin perjuicio del cómputo anual de jornada establecido y con arreglo a lo legalmente dispuesto.

Para el resto de trabajadores regirá lo previsto legalmente en estas materias.

Artículo 18º. VACACIONES. - Las vacaciones serán de treinta y un días naturales anuales para todo el personal, independientemente del tiempo de antigüedad en la empresa, excepto para las personas trabajadoras que no lleven un año en la misma, en cuyo caso se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado. De los treinta y un días, quince días, o la parte proporcional, serán elegidos por la persona trabajadora, excluyéndose los meses de alta producción (de mayo a octubre, ambos inclusive), o al final del contrato o periodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 10 del artículo 16º, de este Convenio. Entre la empresa y la persona trabajadora podrán pactar otra forma de disfrute si así lo acuerdan.

Artículo 19º. FESTIVIDAD DEL PATRONO. - Para celebrar la festividad del patrono San Cristóbal, el día 10 de julio, será considerado como día festivo abonable.

Artículo 20°. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS. - 1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos, el permiso tendrá una duración de, al menos, cinco días hábiles, que podrá ser aumentado de común acuerdo con la empresa. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde preste sus servicios, el permiso se aumentará en dos días hábiles. Los mismos derechos a las licencias que se contemplan en este apartado a los cónyuges en matrimonios se extenderán a las personas unidas como parejas de hecho en los términos que establezca la legislación vigente de aplicación, lo que la persona trabajadora deberá acreditar fehaciente y documentalmente ante la empresa.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Estas licencias o permisos serán complementadas con las establecidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas

trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho

a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Artículo 21º. EXCEDENCIAS. - La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

La persona trabajadora excedente voluntario, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa.

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

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

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN, EMPLEO Y CESES

Artículo 22º. CONTRATACIÓN. -1. **FIJOS DISCONTINUOS.** Cuando se trate de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, las personas trabajadoras que realicen tal actividad deberán ser llamados siempre que sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de fijos de trabajos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de fecha ingreso en la empresa, dentro de cada puesto de trabajo, y, su interrupción, a la inversa. Por fecha de ingreso se entenderá la que corresponda a la primera contratación, independientemente de su modalidad contractual.

En aquellos casos que la persona trabajadora no resida en la isla donde esté ubicado el centro de trabajo o se halle trabajando en otra empresa, el llamamiento deberá realizarse con al menos setenta y dos horas de antelación. Las citadas circunstancias deberán ser puestas en conocimiento de la empresa por parte de la persona trabajadora por escrito y a tales efectos. Si la empresa, por razones de demanda imprevista de servicios no pudiera cumplir con dicho plazo, deberá preavisar a la persona trabajadora igualmente, y si la persona trabajadora no pudiera incorporarse, la empresa podrá llamar a la siguiente persona trabajadora en el escalafón sin que la persona trabajadora precedida pierda el derecho a ser convocado nuevamente en el siguiente llamamiento.

En el caso de que la persona trabajadora tenga conocimiento de que su plaza ha sido ocupada por otra persona trabajadora con menos derecho, podrá instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que la misma tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los comunicados de llamamiento e interrupción de la ejecución de los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos se ajustarán a los modelos reflejados en los anexos II y III del presente Convenio.

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

La condición de trabajador o trabajadora fija discontinua se adquirirá cuando la relación laboral se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

La falta de llamamiento escrita de un trabajador o trabajadora fijo discontinuo, o la interrupción de su contrato estando otra persona trabajadora contratada como eventual para el mismo centro de trabajo y funciones profesionales, implicará la nulidad de tal decisión y la consiguiente readmisión en su puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de poder dar por extinguido su contrato de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA. La **contratación** de duración determinada podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de

persona trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de los contratos de duración determinada podrá ser de hasta nueve meses, dentro de un periodo de doce meses salvo para los contratos a tiempo parcial, tal y como se recoge en el apartado 5 de este artículo, cuya duración no podrá superar seis meses.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores y las trabajadoras fijos discontinuos, teniendo preferencia el trabajador o trabajadora fijo discontinuo de sus mismas funciones y centro de trabajo sobre el trabajador o trabajadora eventual.

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

4. CONTRATOS FORMATIVOS.- Se conviene que las funciones profesionales del personal de conducción no podrán ser realizadas por contratos formativos, salvo que por disposición legal expresa, resolución judicial al efecto o acuerdo o convenio de otro ámbito se determinara lo contrario, en cuyo caso, la Comisión paritaria determinará lo que debe aplicarse en el sector.

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

6. NORMAS COMUNES. Independientemente de la contratación expuesta en el párrafo anterior, las empresas podrán contratar trabajadores y trabajadoras al amparo de la legislación laboral vigente. Las empresas habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.1. 2º, del Estatuto de los Trabajadores. La representación legal de las personas trabajadoras podrá conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Artículo 23º. PLANTILLAS. - Las empresas cumplirán el porcentaje de plantilla promedio anual con arreglo a la siguiente escala:

- a) Centros de trabajo de hasta diez trabajadores: exención.
- b) Centros de trabajo con más de diez personas trabajadoras: 80 por 100, mínimo, de trabajadores y trabajadoras fijos ordinarios y fijos discontinuos; 20 por 100, máximo, de personas trabajadoras eventuales.

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

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

La Comisión paritaria hará un seguimiento de los porcentajes de contratación, pudiendo solicitar de las empresas la información necesaria para ello. A tal efecto, celebrará dos reuniones anuales, una en el mes de enero y otra en el mes de septiembre.

Artículo 24º. LIQUIDACIONES, FINIQUITOS Y DESPIDOS.- La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas si aquéllas así lo requieren, con una antelación mínima de cinco días.

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

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

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

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

Artículo 25º. CESES DEL TRABAJO INCENTIVADOS. - Se pacta un régimen de bajas o ceses incentivados donde la persona trabajadora podrá dar por extinguido voluntariamente su contrato de trabajo a partir de los 57 años, siempre que tenga acreditados diez años de servicios a la misma empresa, percibiendo las indemnizaciones siguientes:

Si la persona trabajadora opta por extinguir su contrato:

Entre los 57 y 61 años de edad: Tres mil quinientos euros (3.000 €)

Desde los 61 años y un día hasta los 62 años de edad: Dos mil quinientos euros (2.500 €)

Desde los 62 años y un día hasta los 63 años de edad: Dos mil euros (2.000 €)

Desde los 63 años y un día hasta los 64 años de edad: Mil quinientos cincuenta euros (1.550 €)

Desde los 64 años y un día hasta los 65 años de edad: Mil euros (1.000 €).

Desde los 65 años y un día hasta los 66 años de edad: Ochocientos euros (800 €), siempre que la persona trabajadora no alcance los 38 años cotizados.

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

Artículo 26°. EXTINCIÓN DEL CONTRATO A LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN.-De conformidad a lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador o la trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social aplicable en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo alguna de las medidas de empleo siguientes:

a) Contratación de un nuevo trabajador o trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo. Para esta contratación la empresa dispondrá de un mes de plazo, salvo que el contrato extinguido sea de carácter fijo discontinuo, en cuyo caso la contratación se llevará a cabo cuando se lleven a cabo los llamamientos del personal fijo discontinuo a restablecerse la actividad estacional.

b) Transformación de un contrato fijo discontinuo en un contrato fijo ordinario. En este supuesto tendrá preferencia para dicha novación el trabajador fijo discontinuo que cuente con más antigüedad en el escalafón de la plantilla de personas trabajadoras en el grupo profesional donde se haya producido la extinción.

c) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa, que podrá ser con carácter fijo discontinuo, y en las condiciones establecidas para esta modalidad contractual en la empresa.

En todo caso, el personal afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No serán de aplicación las medidas anteriores en los supuestos de jubilación voluntaria.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 27°. REPARTO EQUITATIVO DE LOS SERVICIOS. Las empresas repartirán equitativamente entre el personal de conducción el trabajo de todos los servicios, tanto de colegios, como de excursiones, aeropuertos, etcetera. En caso de

discrepancias, se intentará resolver entre las empresas y la representación legal de los trabajadores. En todo caso, la distribución de los servicios no podrá constituir una sanción o una discriminación encubierta, pudiendo las personas trabajadoras y sus representantes acudir a las vías administrativas y judiciales previstas al respecto para su protección.

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

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

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

Artículo 28°. LIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL. - Las empresas que dispongan de vehículos exceptuados de tener instalado y en funcionamiento el aparato de control de los tiempos de conducción y descanso (tacógrafo), deberán llevar una libreta individual de control. El modelo de libreta de control de trabajo será el que viene como anexo IV en el presente Convenio. Artículo

29°. LIBRO DE INCIDENCIAS Y AVERÍAS. - Las empresas dispondrán de un libro de incidencias y averías numerado, en el cual el personal de conducción deberá reflejar las anomalías, roturas o cualquier incidencia relacionada con el vehículo, que notificará a la empresa al término del servicio, debidamente cumplimentado y firmado. La empresa acusará recibo de la notificación del parte correspondiente. Este libro deberá permanecer en el vehículo, junto con la documentación del mismo, y para uso único y exclusivo del personal de conducción y empresa.

Artículo 30°. PRENDAS DE TRABAJO. - Cuando la empresa exija uniformidad o ropa de trabajo al personal deberá facilitársela o bien proceder a su compensación económica. En caso de facilitar la uniformidad, ésta estará comprendida por las prendas siguientes:

1. CONDUCCIÓN

VERANO:

Dos camisas manga corta
Dos pantalones
Un par de zapatos

INVIERNO:

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

2. TALLERES Y LIMPIEZA

VERANO:

Dos polos de manga corta
Dos pantalones
Calzado adecuado

INVIERNO:

Dos monos o buzos cada año
Calzado adecuado

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

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

CAPÍTULO VII

PREVISIÓN, MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES Y SALUD LABORAL

Artículo 31°. INCAPACIDAD TEMPORAL.- Las personas trabajadoras en situación de baja por incapacidad temporal (en adelante, IT), derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en el primer proceso de IT al año, a partir del primer día de la baja y hasta un máximo de ciento veinte días, a cargo de la empresa, la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el equivalente al cien por cien del salario base, complemento por antigüedad ad personam, en su caso, prorrate de las gratificaciones extraordinarias, los pluses fijados en el artículo 11° del Convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte regulado en el artículo 12° del mismo, siempre y cuando el trabajador tenga derecho a las prestaciones económicas por IT.

En los siguientes procesos de IT derivados de las contingencias antes apuntadas dentro del mismo año natural, percibirán a partir del primer día de baja y hasta un máximo de ciento veinte días, a cargo de la empresa, la diferencia que existiere entre la prestación económica de la Seguridad Social y el equivalente al setenta y cinco por cien del salario base, complemento por antigüedad ad personam, en su caso, prorrate de las gratificaciones extraordinarias, los pluses fijados en el artículo 11° del Convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte regulado en el artículo 12° del mismo, siempre y cuando la persona trabajadora tenga derecho a las prestaciones económicas por IT.

Las situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo darán derecho a la percepción de la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el equivalente al cien por cien del salario base, complemento por antigüedad ad personam, en su caso, prorrate de las gratificaciones extraordinarias, los pluses fijados en el artículo

11º del Convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte regulado en el artículo 12º del mismo, desde el siguiente al de la baja y durante un plazo máximo de ciento ochenta días, siempre y cuando la persona trabajadora tenga derecho a las prestaciones económicas por IT.

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

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

Artículo 32º. SEGURO DE ACCIDENTES.- Los empresarios deberán tener concertado un seguro individual o colectivo que garantice a las personas trabajadoras, a partir del decimoquinto día de su incorporación, la percepción de una indemnización de veinte mil euros (20.000 €), por sí mismos o por sus beneficiarios, en los supuestos de invalidez permanente en los grados de absoluta o total para su profesión, que a estos efectos queden equiparados, o fallecimiento, cuando estas contingencias deriven de accidente sea o no de naturaleza laboral, y en las condiciones establecidas en las pólizas de seguro. Los empresarios que incumplan la obligación de concertar estas pólizas resultarán directamente obligados al pago de la indemnización citada.

La representación legal de los trabajadores y la persona trabajadora tendrá derecho a conocer la póliza suscrita por la empresa para la cobertura asegurada en el presente artículo, así como los cambios que se produzcan en la misma.

Artículo 33º. DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITOS DE LOS PUNTOS ASIGNADOS. - 1. DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL. El personal de conducción y cualquier persona trabajadora de la empresa que prestando su actividad profesional con un vehículo de la misma sufriera un accidente de circulación o se le imputará una infracción de las reglas circulatorias, tendrá derecho a la defensa legal por parte de la empresa, hasta la resolución administrativa favorable o en caso contrario sentencia y apelación, aún en el supuesto de indicios razonables de culpabilidad, en los términos y condiciones que se establecen en el presente artículo.

2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN:

a) Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria antes referida se le privare o suspendiera al personal de conducción del permiso de conducir, y tal privación o suspensión no tuviera su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacentes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o se cometiere la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, omitiera el socorro en caso de urgente necesidad, participara en competiciones o carreras entre vehículos no autorizadas u otras análogas, deberá la empresa destinarle a otras funciones durante el tiempo de la sanción o condena, por un periodo máximo total de seis meses durante su relación laboral con la empresa, viniendo obligada la misma mientras tanto a respetarle los ingresos salariales íntegros.

En todo caso, y en los supuestos antes contemplados, la persona trabajadora 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 y trabajadoras fijos discontinuos, además de en los días citados, la suspensión podrá coincidir con los periodos de no llamamiento e interrupción del contrato de trabajo; y cuando se trate de trabajador o trabajadora 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, la persona trabajadora mantendrá íntegros sus derechos de trabajo y retributivos durante los días que prestare sus servicios.

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

3. LA LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS. Cuando la persona trabajadora se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad con lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, pasará a una situación especial de excedencia, con reserva del puesto de trabajo, de una duración máxima de un año desde la fecha de pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose todos los efectos y sin indemnización alguna el contrato de trabajo y la relación laboral con la empresa.

Si la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora contratada como personal de conducción queda obligada a facilitar a la empresa copia debidamente cotejada de su permiso de conducir en vigor y a notificar en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas los cambios que se produzcan en su permiso o licencia de conducción, así como cualquier notificación de pérdida total de puntos. El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerado por la empresa como falta muy grave y sancionado de conformidad al régimen disciplinario laboral aplicable.

4. PÓLIZA DE SEGURO DE PÉRDIDA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN. A aquellas personas trabajadoras 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 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, siempre y cuando contraten directamente una póliza de seguro que cubra dichas contingencias y en los términos previstos por las mismas, la empresa abonará una ayuda económica para sufragar el coste de la prima de la póliza por un importe de cincuenta euros anuales (50 €), siempre y cuando la prima supere dicho importe, o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos con un periodo de llamamiento anual inferior a nueve meses o personal contratado a tiempo determinado por tiempo inferior al año, durante toda la vigencia del Convenio colectivo, y siempre que se acredite fehacientemente haber contratado la póliza en cuestión y contra presentación de una copia debidamente coteja del recibo de pago anual de la prima correspondiente.

El abono del coste de dicha ayuda lo realizará la empresa a la persona trabajadora 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 de la empresa, en materia de tráfico, serán satisfechas por ésta o por la persona trabajadora, según sea la imputabilidad y responsabilidad de las mismas.

Artículo 34º. VIGILANCIA DE LA SALUD. - El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a pasar un reconocimiento médico anual, sin coste alguno para ellos. No obstante lo anterior, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta voluntariedad no será de aplicación a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de conducción, debidos a los riesgos que para los mismos y para terceros llevan implícitos tales tareas.

Tales reconocimientos también serán obligatorios para el personal de nuevo ingreso en la empresa.

Para ello se utilizarán los organismos existentes o que se puedan crear a tal fin copia de los resultados del reconocimiento será entregado a la persona trabajadora.

En todo lo que se refiere a la conducción bajo los efectos de alcoholemia, drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera.

Artículo 35°. READAPTACIÓN PROFESIONAL.-El personal de conducción que no supere las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales o las pruebas médicas a las que se refiere el artículo anterior, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida del empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista tal plaza y se adapte a las condiciones de la persona trabajadora y reúna éste las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de las nuevas funciones asignadas.

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

Artículo 36°. FORMACIÓN PROFESIONAL. - A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y la eficacia económica y la mayor competitividad de las empresas, se incluirá entre las funciones de la Comisión paritaria previstas en el presente Convenio o en quien en esta delegue, las siguientes funciones:

a) Fomentar la formación de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en la normativa legal y convencional vigente, estableciéndose en su caso:

1. Un plan de necesidades formativas prioritarias del sector renovable periódicamente.
2. Un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada en cada año.

b) Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de las direcciones de las empresas y de las personas trabajadoras del sector.

c) Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas.

d) Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las funciones determinadas en el presente Convenio.

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

Artículo 37°. SALUD LABORAL. - La Comisión paritaria del presente Convenio queda facultada y con competencias en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, y para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Comisión paritaria procederá al estudio de los temas relativos a enfermedades profesionales y desarrollo de protocolos específicos para la vigilancia de la salud.

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

las personas trabajadoras que integran las empresas. Corresponde a la dirección de las empresas la gestión de la prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

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

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

Igualmente, en el seno de la Comisión Paritaria, se creará un Grupo de trabajo que tendrá como objetivos específicos: (i) el estudio de las enfermedades propias de la profesión de conductor para, a través de los medios y actuaciones oportunos, posibilitar su inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y (ii) el estudio de la actividad profesional de conductor para, a través de los medios y actuaciones

oportunos, posibilitar que se reduzca o anticipe la edad de jubilación ordinaria para este colectivo.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 38°. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. - De conformidad a lo dispuesto en las leyes vigentes, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y lo acordado en esta materia en el ámbito interconfederal entre las partes representadas en el presente Convenio.

Artículo 39°. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. - 1. CRÉDITO HORARIO. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representación legal de las personas trabajadoras, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro laboral a los que estén adscritos para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, siendo el número de horas de veinte mensuales acumulables por trimestres naturales.

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

El tiempo de ausencia contemplada en los párrafos anteriores podrá ser acumulado, en aquellas empresas en que haya tres o más representantes del personal, en uno o varios de los mismos, salvo el de aquellos que tuviesen el contrato laboral suspendido o estuvieran ausentes por algunas de las causas legalmente previstas.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa con al menos, siete días de antelación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué persona o personas trabajadoras se lleva a efecto la misma y a quién o quiénes corresponden dichas horas.

2. DERECHO DE REUNIÓN. La representación legal de las personas trabajadoras de un centro o empresa podrá reunirse en los locales de la misma, disponiendo de los derechos y garantías que la ley les otorgue en cada momento.

3. ASAMBLEAS. Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro tienen derecho a reunirse en asamblea, comunicándola a la empresa, con expresión del orden del día propuesto, con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación. Estas asambleas tendrán lugar fuera de horas de trabajo, no pudiendo perturbar nunca la buena marcha del trabajo y no pudiendo exceder su duración más allá de dos horas.

Los representantes legales de las personas trabajadoras presidirán la asamblea y serán responsables del normal desarrollo de la misma.

En todo lo no citado regirá lo establecido legalmente.

4. DERECHO DE INFORMACIÓN. En los centros de trabajo se pondrá a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras un tablón de anuncios. Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras una copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 40°. REPRESENTACIÓN SINDICAL. - Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido legalmente y en los estatutos del sindicato, así como celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En las empresas que cuenten con más de cien trabajadores, los sindicatos que tengan la consideración de más representativos en el ámbito territorial y los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el Convenio, siempre y cuando sea firmantes del presente Convenio colectivo, podrán estar representadas por un delegado sindical elegido por y entre los afiliados de la sección sindical en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y tendrán las garantías y derechos que al efecto les otorga dicha ley. En los demás supuestos será de aplicación lo establecido en la referida ley.

El reconocimiento por parte de la empresa de la condición de delegado sindical y, consiguientemente, de sus derechos y garantías, sólo se producirá cuando éste reúna los requisitos anteriormente referidos y acredite fehacientemente tal condición mediante el oportuno nombramiento registrado ante el organismo público correspondiente, y su afiliación a unos de los Sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. DISTRIBUCIÓN Y CÓMPUTO DE JORNADA, DESCANSOS, PAUSAS Y COMPENSACIÓN DE DIETAS. - De conformidad a lo establecido en el apartado 9, del artículo 16°, del presente Convenio colectivo, las empresas podrán pactar con la representación legal de los trabajadores fórmulas o procedimientos de aplicación del régimen de jornada laboral, distintos de los regulados en dicho artículo, respetando los límites jurídicamente indisponibles.

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

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

cómputos temporales referidos, las partes podrán acordar un tiempo cierto diario de promedio destinado a la interrupción del horario de trabajo para realizar comidas, siendo compensadas mediante las correspondientes dietas, en aquellos servicios que tengan una duración no inferior a siete horas y media y que no superen las doce horas de jornada, según la definición que sobre dichos servicios realiza los dos últimos párrafos, del apartado 8, del artículo 16º del Convenio colectivo.

Cuando se realicen jornadas diarias superiores a siete horas y treinta minutos, entre tiempo efectivo de trabajo, tiempo de presencia y tiempo de pausa, descanso e interrupción, en los términos antes expresados, las partes puedan convenir y pactar una dieta superior a la prevista en el artículo 13º del Convenio colectivo.

Habrà que entender que, de conformidad al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales, modificado por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, artículos 8 a 12 del mismo, en relación con el Reglamento nº 561/2006, de 15 de marzo, del Parlamento Europeo y del Consejo, desarrollando la Directiva 2002/15/CE de los mismos órganos, de 11 de marzo de 2002, pausa, descanso e interrupción no retribuida, son aquellos lapsos temporales durante los que el personal de conducción o móvil puede disponer libremente de su tiempo, destinándolo a su reposo o la realización de comidas y, por lo tanto, sin tener que realizar tarea alguna relacionada con el servicio, no teniendo que estar disponible para ejercer su actividad, ni para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, hasta la hora programada de reanudación de su actividad.

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

Disposición adicional segunda. NORMATIVA SUPLETORIA. - 1. ACUERDO MARCO ESTATAL SOBRE MATERIAS DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA, MEDIANTE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA DE MÁS DE NUEVE PLAZAS, INCLUIDO EL CONDUCTOR.- En lo no previsto en el Convenio colectivo será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, «BOE» núm. 49, de 26 de febrero de 2015.

2. LAUDO ARBITRAL. En tanto el Acuerdo marco no proceda a la regulación de las materias enumeradas en el mismo (artículo 7 'concurrentia', regla 2, párrafo quinto, será de aplicación, con el alcance que el mismo establece y en relación con las materias que el mismo regula, salvo las reguladas en el presente Convenio colectivo, el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral de 19 de enero de 2001, «BOE» núm. 48, de 24 de febrero de 2001.

Disposición adicional tercera. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. - Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo serán clasificados en dos grupos profesionales, de acuerdo a sus conocimientos, especialidades y funciones, a fin de obtener una más razonable estructura productiva y funcional:

GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO Y DE ADMINISTRACIÓN

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

GRUPO II: PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES

Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de equipos o máquinas en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Por la Comisión paritaria del Convenio se confeccionará una definición funcional de los distintos puestos de trabajo a las que afecta el Convenio colectivo, partiendo de las definiciones contenidas en el Laudo Arbitral referido en este Convenio y las propuestas realizadas por la representación sindical durante la negociación del presente texto articulado, confeccionando asimismo la tabla de equiparación y asimilación de funciones a las que se creen.

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

Disposición adicional cuarta. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. - Las condiciones pactadas en el Convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto de Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

1. Si se diese tal supuesto, la Comisión negociadora de este Convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la Comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del Convenio no alcanzasen un acuerdo, cualquiera de las partes legitimadas firmantes del mismo podrá solicitar la mediación y, en su caso, el arbitraje del procedimiento de solución autónoma de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears .

Disposición adicional quinta. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB). - Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

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

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

Disposición adicional sexta. CARGA Y DESCARGA DE EQUIPAJES POR CUENTA DE TERCEROS.- Las empresas que contraten, previa demanda de sus clientes (agencias de viajes, operadores turísticos o análogos), además del transporte de pasajeros, las funciones de organización, carga y descarga de sus equipajes, tanto ordinarios como especiales, en la bodega del vehículo, garantizarán al personal de conducción que realice dichas funciones el abono de la cantidad que más adelante se detalla, por viajero y servicio durante la vigencia del presente Convenio, más las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social a la empresa transportista.

Equipaje ordinario:

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2024, la cuantía será de 0,353 céntimos de euro (0,353 €).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, la cuantía será de 0,363 céntimos de euro (0,363 €).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2026, la cuantía será de 0,374 céntimos de euro (0,374 €).

Equipaje especial:

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2024, la cuantía será de 1 euro (1 €).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, la cuantía será de 1 euro y 03 céntimos (1,03 €).

Desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2026, la cuantía será de 1 euro y 06 céntimos de euro (1,06 €).

A los efectos del presente artículo, se entiende como equipaje especial el que supere los 1,2 metros de longitud o su peso sea superior a 50 kilos. En todo caso, será considerado como equipaje especial las bicicletas, las bolsas que contengan palos de golf, las tablas de surf y los equipos de submarinismo.

En los referidos contratos se incluirá una cláusula, en virtud de la cual, si se produjese un incumplimiento de dicha obligación por parte de la empresa de transporte, el contratista del servicio vendrá obligado a satisfacer las cuantías devengadas, constituyendo este compromiso una estipulación a favor de terceros que facultaría a los trabajadores para exigir del cliente la retribución debida, más las cargas de Seguridad Social correspondientes.

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

Disposición adicional séptima. COMISIÓN PARITARIA. - De conformidad a lo establecido en los artículos 85.2, d) y 91 del Estatuto de los Trabajadores se designa una Comisión paritaria de las partes negociadoras firmantes, que se constituirá dentro del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el «BOIB».

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

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

A) Serán funciones genéricas de la Comisión las siguientes:

1. La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
2. La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente texto.
3. Ejercer labores de arbitraje y conciliación previas a cualquier acción judicial o administrativa que se pueda intentar por las partes afectadas por el presente Convenio en los problemas del sector que se susciten por la interpretación y aplicación del mismo, debiendo emitir sus dictámenes en el máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha en que se concluyan las medidas de mediación o arbitraje citadas.

B) Serán funciones específicas de la Comisión, entre otras, las siguientes: 1.

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos de ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para que, si procede y de común acuerdo, sean adaptados o incorporados al presente texto.

2. Estudio del alcance de las responsabilidades del personal de conducción sobre las incidencias en traslados de clientes y relaciones con los empleados de las Agencias de Viajes y Operadores Turísticos.

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

Disposición adicional novena. PLURIEMPLEO. - 1. Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos consideran necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras no dadas de alta en la Seguridad Social y que a la vez estén prestando servicios en las empresas de este sector.

2. Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio.

3. La empresa velará por el cumplimiento de los tiempos máximos de conducción y jornada laboral y de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los conductores profesionales y la seguridad vial.

En el tiempo de trabajo del personal profesional de conducción se incluirán todas las horas trabajadas para una o más empresas en el periodo considerado. A tal efecto las empresas solicitarán por escrito de la persona trabajadora, y ésta facilitará también por escrito, el cómputo de tiempo trabajado efectuado para otras empresas.

El personal pluriempleado dispondrá de un plazo no superior a quince días a contar desde el día siguiente al de publicación del Convenio en el «BOIB», para notificar a las empresas dicha situación de pluriempleo en los términos previstos en el párrafo anterior. La empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores dicha información, cuando se le solicite por la misma, máximo una vez cada trimestre.

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

Disposición adicional décima. INTERMEDIACIÓN EN EL TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA.- Dentro del ámbito de la intermediación regulada como tal en los artículos 54 y 99 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y, al objeto de evitar situaciones de

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

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

Disposición adicional undécima. ANTIGUO «CONDUCTOR/A PERMISO CLASE D». - El personal de conducción contratado con anterioridad al día 30 de mayo de 2014 como «conductor/a permiso clase D» se le respetará el salario base de «conductor/a vehículos tipo A», aunque conduzca indistintamente vehículos «tipo A» y vehículos «tipo B», salvo aquel personal que se adscriba libre y voluntariamente a la conducción permanente de vehículos «tipo B», en cuyo caso devengará y percibirá el salario base del nuevo nivel 5 retributivo acordado.

Disposición adicional duodécima. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD AD PERSONAM.- Con efectos del día 30 de abril de 2014, quedó derogado y sin efecto alguno el complemento por antigüedad regulado en el artículo 6º del Convenio colectivo anterior al suscrito el día 30 de mayo de 2014 (BOIB núm. 77 de fecha 7 de junio 2014), sin perjuicio del reconocimiento como condición más beneficiosa ad personam de las cuantías consolidadas, en trance de adquisición, por tal concepto, complemento que no es absorbible ni compensable por posteriores variaciones del salario, y tampoco es revisable económicamente.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO. - Sin duda, una de las premisas que ha marcado la negociación y la suscripción de la presente norma ha sido la de conformar un marco jurídico convencional cuyo cumplimiento sea factible y, sobre todo, exigible para las partes. En este propósito subyacía el deseo compartido de eliminar todos

aquellos acuerdos informales de empresa que, nacidos al amparo de la crisis económica, no han sido respetuosos ni con la norma convencional ni con los procedimientos de descuelgue previstos en el ordenamiento jurídico, en especial, en lo que respecta a las condiciones salariales y de tiempo de trabajo y descanso.

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

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

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

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

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

a) RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN. La Comisión, a los efectos oportunos, recibirá la documentación e información que le faciliten los representantes unitarios y sindicales de las personas trabajadoras y las empresas en relación a todas aquellas materias contenidas en el Convenio y referida a posibles incumplimientos del mismo, en especial en materia salarial, descanso, aplicación de la distribución irregular de jornada y la correcta asignación de funciones y salario del nuevo puesto funcional de personal de conducción de vehículos tipo B.

b) EMISIÓN DE INFORME. Además de las funciones de recepción de documentación e información señalada en el apartado anterior, la Comisión, si es requerida para ello, y tras el análisis de la documentación que se presente, y de la que pueda requerir a las partes afectadas, emitirá un breve informe que reflejará, según su criterio y, en función de la documentación obrante, si se ha producido, o no, un incumplimiento del Convenio colectivo. Este informe podrá adjuntarse ante los distintos organismos oficiales competentes en la materia de que se trate.

c) POLÍTICA ACTIVA. La Comisión mantendrá una política activa de las actuaciones y denuncias realizadas, mediante un seguimiento exhaustivo de las mismas.

d) INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS. La Comisión velará por el cumplimiento de los requisitos establecidos en la intermediación de servicios.

e) COMPARECENCIA ANTE ORGANISMOS PÚBLICOS. La Comisión podrá comparecer, a petición del denunciante y a los efectos de previstos en esta disposición, ante los organismos competentes antes que estos emitan la correspondiente resolución.

f) EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO. Anualmente, la Comisión se reunirá a los efectos de analizar el trabajo realizado y el grado de cumplimiento del Convenio colectivo. En este sentido, si dicho grado de cumplimiento perseguido no fuese satisfactorio, las partes se comprometen a estudiar y aplicar otro tipo de medidas que se ajusten al objetivo pretendido del cumplimiento íntegro del Convenio. La Comisión estudiará la conveniencia de modificar o derogar el penúltimo párrafo del artículo 23º sobre exceptuación de cumplir con el porcentaje de empleo estable para empresas de nueva creación durante los tres primeros años de inicio de actividades.

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

Disposición final segunda. CLÁUSULA DEROGATORIA. - Queda derogado el Convenio colectivo anterior, así como todos los anteriores al mismo, sin perjuicio de la subsistencia de las condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras que las recogidas en el presente Convenio y que se hayan implantado, a título personal, con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

The image shows four handwritten signatures in blue ink. One signature is large and horizontal, spanning across the middle of the page. To its left is a smaller, more scribbled signature. To its right is a vertical signature. Below the large signature is another smaller, scribbled signature.

ANEXO I

TABLA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD AD PERSONAM

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>2 años</i>	<i>4 años</i>	<i>8 años</i>	<i>12 años</i>	<i>16 años</i>	<i>20 años</i>	<i>25 años</i>
Personal superior o técnico	40,65	81,97	162,57	241,47	321,97	402,43	597,67
Jefe/a de tráfico	30,10	60,15	120,32	178,67	238,24	297,79	442,25
Jefe/a de equipo de taller	28,14	56,27	112,52	167,10	222,83	278,51	413,63
Conductor/a vehículos «tipo A»	27,34	54,67	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a primera de taller	27,34	54,95	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a segunda de taller	26,80	53,59	107,19	159,20	212,26	256,32	394,02
Oficial/a tercera de taller	26,00	52,04	104,04	154,51	206,04	257,54	382,46
Oficial/a primera administrativo	28,57	57,14	114,30	169,77	226,32	282,91	420,15
Oficial/a segunda administrativo	27,17	54,36	108,69	161,42	215,24	269,04	399,56
Auxiliar Administrativo	25,64	51,26	102,55	152,29	203,05	253,80	376,94
Peón y limpiador/a	25,16	50,97	100,62	149,44	199,25	249,08	369,89

ANEXO II

LLAMAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO

EMPRESA:

Nombre y apellidos: _____ con DNI: _____
como: _____ de la Empresa: _____
con CIF: _____ Actividad: Transporte discrecional y turístico de viajeros
por _____ carretera. Domicilio
social: _____ Núm.
CCC Seguridad Social Empresa: _____ Domicilio del centro de trabajo:

Núm. CCC Seguridad Social del centro de trabajo: _____

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 22.1 del Convenio colectivo, comunica al;

TRABAJADOR/A:

Nombre y apellidos: _____ con DNI/NIF: _____
Nº afiliación S.S.: _____ Fecha de nacimiento: _____ Domicilio:

Que, teniendo la condición de personal 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 y se interrumpan las actividades para las que está contratado.

OBSERVACIONES:

En _____, a _____ de _____ del año 202__.

La Empresa

El Trabajador/a (recibí el llamamiento)

ANEXO III

COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE FIJO DISCONTINUO

En _____ a _____ de _____ del año 202__.

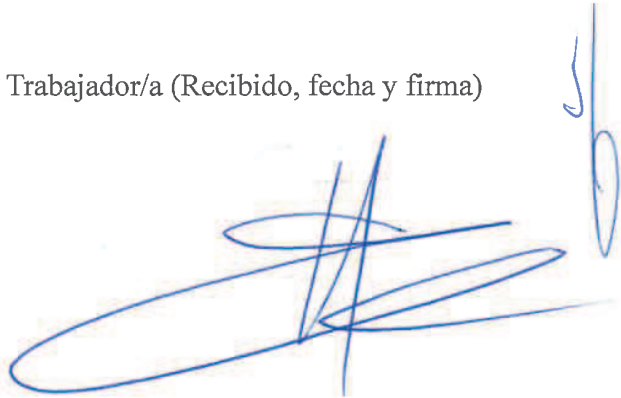
Señor(a):

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

Sin otro particular,

La Empresa

El Trabajador/a (Recibido, fecha y firma)



ANEXO IV
LIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL

CONDUCTOR/A _____ MES

MATRÍCULA	INCIO			FINALIZACIÓN		
	KMS	FECHA	HORA	KMS	FECHA	HORA



ANEXO V
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

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

Esta Comisión tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

Cláusula 4ª. COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.- Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante, LOIEMH), se acuerda la constitución de la Comisión de igualdad en cada empresa afectada, según lo establecido en la cláusula anterior que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Acceso a la empresa: evolución de la plantilla en los últimos cinco años (nueva incorporación, personas que han sido baja en la empresa con especificación de la causa de la baja), nuevas incorporaciones en el último año con indicación del tipo de contrato, grupo profesional y puesto de trabajo.

b) Características de la plantilla: distribución de la plantilla por grupos de edad, tipo de contrato, grupo profesional y antigüedad.

c) Condiciones retributivas: distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y grupo profesional, distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y conceptos salariales fijos y en relación con grupos profesionales y conceptos variables.

d) Formación: número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa. Cuantas acciones formativas han sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Modalidad de la formación (presencial en horario laboral o a distancia). Duración de la formación. Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales y adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por grupos profesionales.

e) Clasificación y promoción profesional: promociones en el último año especificando grupos profesionales y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica

f) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: distribución de la plantilla en relación a la utilización durante el último año de las diferentes suspensiones temporales, permisos retribuidos y permisos o derechos no retribuidos (incapacidades temporales, maternidad, paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencias, etc.)

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

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

1. Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Se deberán fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. De igual manera será necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

2. Implantación: una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

3. Seguimiento y evaluación: será necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Cláusula 7ª. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.- Como se señala en la exposición de motivos de la LOIEMH, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva. Por lo tanto, en todas las empresas, con independencia del tamaño de la misma, se respetarán las medidas generales, entre otras, contenidas en el presente artículo con el objetivo de conseguir la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, así como aquellas que se incluyan en el plan de igualdad. Tales medidas irán destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc., entre otras, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres y hombres en puestos en los que están subrepresentadas.

c) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar el desarrollo de su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

d) Conseguir en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, un mejor uso de los mismos, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes.

e) Establecer acciones contra los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

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

1. Compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo
2. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres

3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

5. La existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo es un componente más, pero no debe ser el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial es el de la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

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

Entre otros, se tiene derecho a:

a) Reducción de la jornada de trabajo, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

b) Reordenación del tiempo de trabajo, es decir, organizar el horario de trabajo conforme a las necesidades de la trabajadora a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

c) Cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

d) Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

e) Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.

f) No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora.

g) El despido o extinción del contrato de trabajo por el empresario será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

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

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

