

para realizar el computo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

Concepto	Importe (máximo)
Dentadura Completa	390,66.-€
Dentadura superior/inferior	198,33.-€
Pieza (unidad)	48,08.-€
Empastes	36,06.-€
Implantes osteointegrados	150,25.-€
Ortodoncias (30% presupuesto, con un máximo de)	420,71.-€
Limpieza dental	20,00.-€

Oculares

Las prestaciones señaladas, sólo se concederán una vez por beneficiario y año natural.
para realizar el cómputo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

Concepto	Importe (máximo)
Montura	8,08€
Cristales (unidad)	36,06€
Gafas bifocales	108,18€
Gafas progresivas	240,40€
Sustituc. cristales progresivos	84,14€
Lentillas (unidad)	90,15€
Prisma (unidad)	90,15€
Lentes intraoculares (unidad)	420,71€
Audífono (unidad)	360,61€
Correc. deficiencia laser	420,71€

Ortopedia

Las prestaciones señaladas, sólo se concederán una vez por beneficiario y año natural.
para realizar el computo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

Concepto	Importe (máximo)
Calzado ortopédico	66,11.-€
Plantillas	24,04.-€

Concepto	Importe (máximo)
Vehículo inválido (por una sola vez, salvo supuestos excepcionales)	360,61.-€

El período de renovación ordinaria de estas prestaciones será de 24 meses, desde la fecha de factura, excepto que las mismas deban renovarse por variación, acreditada por informe del facultativo correspondiente.

Concepto	Importe (máximo)
Bomba externa de infusión continua subcutánea de insulina (30% presupuesto con un máximo de)	480,81.-€
Laringófono (30% presupuesto con un máximo de)	601,01.-€
Colchón antiescaras	120,20.-€

Anexo II

Tabla de ayudas por escolaridad artículo 30

Grupo	Importe
Grupo I	4,51 €
Grupo II	7,51 €
Grupo III	12,02 €
Grupo IV, V, VI y VIII	15,03 €
Grupo VIII	16,53 €

En prueba de conformidad firman el presente convenio

Lluc Tomás Munar	Emilio García Mas
Llorenç Tomás Barceló	Eliseo Bibiloni Salom
José Marchena Martín	José Miguel Castillo Antequera
Ángel Antonio Díez Andrés	

— o —

Num. 20079

Resolución del Director General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo Laboral para el Transporte Regular de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares para los Años 2007 a 2010.

Referencia: DGT/JP/mpu
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos
Expediente: CC TA 12/0128 (L.III)

Código del convenio: 07/00845

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 17 de octubre de 2007

El Director General de Trabajo

Pere Aguiló Crespi

Texto Articulado del Convenio Colectivo Laboral para el Transporte Regular de viajeros por Carretera de Illes Balears Para los años 2007 a 2010 (Código Convenio 0700845)

Artículo 1º. Partes firmantes.- Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, por la representación empresarial, Agrupación Empresarial del Servicio Regular de Viajeros de Baleares; y por la representación sindical, la Federació de Comunicació y Transports de les Illes Balears de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de Baleares de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 2º. Ámbito territorial.- Este Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la totalidad de la Comunidad Autónoma de Illes Balears.

Artículo 3º. Ámbito funcional.- El presente Convenio, a partir de su entrada en vigor, regulará las condiciones de trabajo de las empresas y su personal que presten sus actividades de transporte por carretera en el servicio regular de viajeros de Illes Balears.

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

Artículo 5º. Vigencia y duración.- El presente Convenio entrará en vigor a los efectos económicos, el día 1 de enero de 2007 independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears (BOIB), teniendo vigencia hasta el día 31 de diciembre del 2010, sin perjuicio de otras vigencias que el propio texto haya previsto expresamente. El resto de materias entrará en vigor en la fecha de firma del Convenio, salvo que el propio Convenio haya previsto otra entrada en vigor en alguna materia concreta.

Artículo 6º. Prórroga.- Al extinguirse su período de aplicación se considerará prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes que lo suscriben. La denuncia deberá producirse por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral, antes del mes de octubre de 2010, o antes de cualquiera de los siguientes meses de octubre de los años ulteriores, en caso de prórroga del Convenio.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.- El presente Convenio forma parte de un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, por tanto la modificación de alguna de sus cláusulas por la Jurisdicción Social, llevará consigo la reconsideración global del mismo.

Si por la autoridad laboral se requiriera a la Comisión Negociadora del Convenio que rectificara alguna de las redacciones del presente Convenio, por presumir que no se ajusta a la legalidad, las partes se reunirían en el plazo máximo de siete días y adoptarán la decisión pertinente, quedando facultada dicha Comisión para modificar a su vez cualquier otro artículo del Convenio.

Asimismo, si alguna disposición legal posterior a la entrada en vigor del Convenio modificara alguna de sus estipulaciones, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en el plazo de diez días al objeto de adoptar las decisiones

pertinentes en aras a la adaptación del Convenio a la normativa sobrevenida.

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

No obstante, las consideraciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas empresas, de forma individual y expresa, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en cómputo anual, en relación con las contenidas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vayan gozando de ellas. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el segundo párrafo de la disposición final del Convenio, en materia de derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas colectivas.

Artículo 9º. Legislación supletoria.- Como normativa subsidiaria regirá el Laudo Arbitral para el Transporte Terrestre de 24 de noviembre de 2000, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001, en aquellas materias no reguladas en este Convenio.

Artículo 10º. Salario base.- El salario base es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla salarial del anexo I del presente Convenio. Para el año 2007 se incrementará en un 4,00 por 100, después de haber aplicado la revisión salarial pendiente del año 2006, recogida en el artículo 12º del Convenio anterior.

Para cada uno de los años 2008, 2009 y 2010, el incremento será el equivalente al índice de precios de consumo (IPC) real de cada uno de los años 2007, 2008 y 2009 más 1 punto, respectivamente.

Artículo 11º. Conductor-cobrador con menos de dos años de experiencia.- Se crea la categoría profesional de Conductor-Cobrador con menos de dos años de experiencia, percibiendo en tal caso durante el período en que se encuentren en dicha categoría un salario base de setecientos noventa y seis euros con 15 céntimos (796,15 €) mensuales.

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

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento a aplicar será el pactado en el artículo 10º para el salario base.

Artículo 12º. Complemento por antigüedad.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente como máximo en dos bienios, cuatro cuatrienios y un quinquenio en las cuantías que se establece en el anexo II del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

El importe de las dietas para el personal afectado por el presente Convenio queda fijado con efectos del día 1 de julio de 2007, en nueve euros con 36 céntimos (9,36 €) para el almuerzo y en siete euros con 28 céntimos (7,28 €) para la cena.

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento a aplicar será el pactado en el artículo 10° para el salario base.

Artículo 15°. Plus conductor-cobrador.- El Conductor, cuando desempeñe simultánea y habitualmente las funciones de Conductor y Cobrador en empresas concesionarias de servicios urbanos e interurbanos, devengará y percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo, durante los doce meses del año, cuya cuantía queda establecida en las cuantías siguientes:

Año 2007:	205,51 euros mensuales, desde el día 1° de enero.
Año 2008:	226,06 euros mensuales.
Año 2009:	248,67 euros mensuales.
Año 2010:	273,54 euros mensuales.

Artículo 16°. Ceses incentivados.- Con efectos del día 1 de enero de 2007, los trabajadores que hayan prestado el tiempo de servicios a la misma empresa que más abajo se cita y tengan 57 años de edad cumplidos, podrán acogerse al régimen de ceses incentivados que se regula en el presente artículo y percibir en consecuencia la indemnización a tanto alzado que se establece, dando de este modo por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para lo que tendrán que preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes de antelación.

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

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

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

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

En ningún caso el trabajador tendrá derecho a acogerse al régimen de ceses incentivados recogidos en este artículo una vez cumplidos los 64 años de edad.

Artículo 17°. Quebranto de moneda.- Los trabajadores con categoría profesional de Conductor-Cobrador, así como los Taquilleros, percibirán en concepto de quebranto de moneda una indemnización por mes de servicio de sesenta euros con 32 céntimos (60,32 €), a partir del día 1 de enero de 2007.

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento a aplicar será el pactado en el artículo 10° para el salario base.

Artículo 18°. Plus de transporte.- Los trabajadores percibirán en concepto de plus de distancia y transporte, para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, una cuantía por mes de servicio de treinta y un euros con 52 céntimos (31,52 €). La empresa podrá pactar con el trabajador en determinados supuestos una mejora de este

plus, si el mismo resultara insuficiente para los fines establecidos, dentro de los límites legalmente establecidos.

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento a aplicar será el pactado en el artículo 10° para el salario base.

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

Artículo 20°. Jubilación forzosa.- Al amparo de la Ley 14/2005, de 1 de julio, Se establece la jubilación forzosa del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo al cumplir los 65 años de edad, siempre que haya cubierto el período de carencia necesario y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

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

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

Artículo 21°. Jubilación especial a los 64 años y jubilación parcial.- De conformidad a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que los trabajadores afectados por el mismo puedan jubilarse a la edad de 64 años, a cuyos efectos las empresas se obligan a sustituirlos por otros trabajadores, en los términos, requisitos y condiciones que prevé el citado Real Decreto.

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

El trabajador, tanto fijo ordinario como fijo discontinuo, podrá concertar con su empresa la jubilación parcial, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social por dicha contingencia, con excepción de la edad, en los términos establecidos en el artículo 12.6, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 22°. Retirada del permiso de conducir.- Las empresas vendrán obligadas a suscribir un seguro a favor de sus trabajadores o asumir el riesgo, para casos de que éstos sufran durante la jornada laboral o conduciendo vehículos de la empresa accidentes de circulación que lleven a la suspensión del mismo que cubran el salario que vinieran devengando los trabajadores, durante el tiempo que se encuentren privados del carné de conducir, salvo casos de embriaguez o bajo efectos de drogas, y en los casos de dolo e imprudencia temeraria, todo ello probado por la autoridad competente.

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

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios en la

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

En materia de retirada temporal o revocación del permiso de conducir por decisión gubernativa o judicial por la pérdida de puntos derivados de la Ley 17/2005, de 19 de julio (BOE del 20), a los trabajadores que prestan servicios de conducción en vehículos de la empresa y durante los tiempos de trabajo prestados a las mismas, les será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional tercera del presente Convenio.

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

La entrega de las prendas se hará de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

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

La ropa de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

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

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

Se acuerda que a partir del año 2008 la ropa de trabajo de verano será renovada anualmente.

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

Artículo 24º. Incapacidad temporal.- En los supuestos de incapacidad temporal (I.T.) derivados de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, las empresas abonarán la diferencia entre la prestación que abone al trabajador la Seguridad Social y el 100 por ciento de los salarios que venía percibiendo desde la fecha de la baja y por una duración máxima de once meses, a partir de las bajas que se inicien a partir de la firma del presente Convenio.

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

Artículo 25º. Revisiones médicas periódicas.- La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas coordinarán con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Órganos Públicos competentes en materia de Salud Laboral o a través de los Servicios concertados, los reconocimientos médicos idóneos para el tipo de riesgos en las actividades relacionadas con este sector. La Comisión Paritaria tendrá competencias de intervención en esta materia. Las partes firmantes del Convenio suscribirán los acuerdos pertinentes en esta materia vinculados a los Planes de la Administración autonómica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Se establece que a partir del día 1 de noviembre de 2007, el trabajador deberá iniciar y finalizar su jornada diaria de trabajo en el centro de trabajo de la empresa, salvo acuerdo expreso y por escrito de las partes.

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

A partir de 1 de julio de 2007, las horas extras y las horas de presencia se abonarán a razón de un valor cierto cada una de ellas, de diez euros con 50 céntimos (10,50 €), correspondiendo al trabajador elegir entre la compensación económica en esta cuantía o el descanso compensatorio correspondiente.

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento a aplicar será el pactado en el artículo 10º para el salario base.

Artículo 28º. Descanso semanal.- El descanso semanal de dos días podrá computarse quincenalmente. Todo ello sin perjuicio de que las empresas acuerden con sus trabajadores otros sistemas de descanso.

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

de acuerdo con lo estipulado en el artículo 27º del Convenio Colectivo.

A partir del día 1 de julio de 2007, si un día de descanso semanal coincide con un día festivo, tendrá derecho a otro día de descanso o la cuantía de ochenta y tres euros con 55 céntimos (83,55 €), a elección del mismo.

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento a aplicar será el pactado en el artículo 10º para el salario base.

Artículo 29º.Festivos.- 1. El trabajador con categoría profesional de Conductor-Cobrador contratado a jornada diaria completa que preste sus servicios en festivo, tendrá derecho a su elección a que se le compense este día con otro día de descanso equivalente en otra fecha, o en dinero, a partir del día 1 de julio de 2007, a razón de cien euros con 86 céntimos (100,86 €) por día festivo trabajado.

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

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento a aplicar será el pactado en el artículo 10º para el salario base.

2. A partir del año 2008, si en el o los periodos anuales de vacaciones coincide uno o más festivos, máximo uno al año, se considerará como no disfrutado a efectos de su posterior compensación. En caso de que así suceda, se prolongará las vacaciones un día más, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y el trabajador afectado. En el supuesto de que el acuerdo sea compensarlo económicamente, se retribuirá en la misma forma y cuantía fijada en el artículo 28º.

Artículo 30º. Trabajo en domingos.- Los trabajadores que le corresponda realizar como normal la jornada de trabajo en domingo, en el supuesto y constatado cualquier acuerdo entre la Autoridad Administrativa competente y la Asociación Empresarial, en el sentido que dicha Autoridad autorizase un aumento de tarifas en domingos y festivos, se abonará un incremento económico a los trabajadores una vez constatado dicho acuerdo. Este lo determinará la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, tomando como base el porcentaje que supuestamente autorizase dicha Autoridad.

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

En caso de que por circunstancias no se realice un calendario de vacaciones, al trabajador deberá serle comunicada por la empresa las fechas de las mismas, con una antelación de dos meses al comienzo de las vacaciones (artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores). El comienzo de las vacaciones no podrá iniciarse en día de descanso semanal ni en día festivo.

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

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

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario correspondiente coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, en las fechas que de común acuerdo se con-

venga entre trabajador y empresa. También se aplicará esta regulación a las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidentes o enfermedades graves o muy graves que impidan que el trabajador pueda disfrutar en buenas condiciones de salud dichas vacaciones, bien por hallarse ingresado en un establecimiento sanitario, bien por hallarse en su domicilio convaleciente por alguna intervención quirúrgica derivada de aquel accidente o enfermedad. El trabajador deberá acreditar con la correspondiente documentación y certificación médica el estado de impedimento del referido disfrute vacacional.

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

Artículo 33º. Cobertura profesional.- 1. Las empresas abonarán, por sí mismas o a través de una entidad de seguros, en los supuestos de fallecimiento por accidente laboral la cantidad de doce mil veinte euros con 24 céntimos (12.020,24 €), a los beneficiarios del fallecido. A tal efecto las empresas podrán concertar una póliza colectiva de accidente con compañías aseguradoras.

A partir de 1 de enero de 2008 se aumentará esta cobertura a quince mil (15.000) euros.

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

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

Artículo 34º. Fomento de empleo y contratación.- En esta materia regirá lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

A tal efecto, las partes acuerdan que la duración de los contratos eventuales

les por circunstancias de la producción pueda tener una duración de hasta nueve meses, dentro de un período de doce meses.

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

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

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

Artículo 35°. Registro de la contratación.- Las empresas entregarán copias de los contratos de trabajo y prórrogas que realicen, a las representaciones legales de los trabajadores en cada centro de trabajo. Otra copia idéntica será firmada por dichas representaciones legales a efectos de registro de la Oficina de Empleo correspondiente.

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

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

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

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

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

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

A continuación se recogen con carácter expreso los siguientes derechos:

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

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

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

d) Derecho de huelga.- Las empresas afectadas por este convenio reconocen el derecho de huelga de sus trabajadores siempre que las mismas reúnan los requisitos legales que en cada momento fija la normativa vigente.

e) Derecho de afiliación y propaganda.- Las empresas facilitarán a los trabajadores afiliados a las distintas centrales sindicales, las labores de afiliación y propaganda entre los compañeros de trabajo, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de la empresa y de los servicios que la misma preste.

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

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

g) Crédito de horas sindicales.- Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el número de horas de veinte mensuales, que podrán acumularse por períodos trimestrales y que en caso de negociación del convenio podrán además acumularse en uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal.

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

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

La Comisión Paritaria se da un año como máximo, para proceder a la definición del cometido funcional de las categorías profesionales afectadas por el presente Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria del convenio colectivo queda fijado en la sede del TAMIB, en 07003 Palma de Mallorca, Avda. Comte de Sallent nº 11 - 2ª planta.

Artículo 39°. Empresas en situación de déficit o pérdidas.- Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años y las previsiones para el presente ejercicio.

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

a) Será obligada la comunicación a la Comisión Paritaria expresando la intención del descuelgue salarial dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el BOIB, así como la entrega de información amplia y suficiente y por escrito sobre la situación de la empresa, así como de la oferta concreta de incremento propuesto, planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.

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

procedimientos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

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

1.Causa que motiva el descuelgue.

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

Artículo 40º. Régimen disciplinario.- Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en el Laudo Arbitral para el Transporte de Viajeros por Carretera, de 24 de noviembre de 2000, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001, o en cualquier otro incumplimiento establecido con carácter general, podrán ser sancionados por la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto. La graduación de las faltas será la contenida en el referido Laudo Arbitral.

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

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

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

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

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

En lo no establecido en este artículo, regirá lo dispuesto en el Laudo Arbitral para el Transporte de Viajeros por Carretera, de 24 de noviembre de 2000, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001.

Artículo 41º. Trabajos de superior e inferior categoría.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa al objeto de obtener la clasificación profesional adecuada.

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

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

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

Artículo 42º. Licencias con sueldo.- El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

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

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

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

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

Disposición Transitoria Única. Pago de atrasos.- Las empresas deberán haber pagado los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio no más tarde de la nómina del mes de agosto de 2007.

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

Disposición Adicional Segunda. Delegados de prevención.- Durante la vigencia del presente Convenio, una vez constituida la Comisión Paritaria del mismo, las partes que la forman estudiarán la posibilidad de que las competencias reconocidas a los Delegados de prevención puedan ser ejercidas por órganos específicos creados en virtud de la negociación colectiva, pudiendo asumir, en los términos y conforme a la modalidades que se puedan acordar, competencias generales respecto del conjunto de las empresas y centros de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio o del Acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Disposición Adicional Tercera. Retirada temporal o revocación del permiso de conducir por decisión gubernativa o judicial por la pérdida de puntos.- Se crea una Comisión técnica delegada de la Comisión negociadora firmante del Convenio, que iniciará sus trabajos el día 1 de octubre de 2007, con fines específicos de estudiar y evaluar los riesgos que supone para los trabajadores y empresas del sector la retirada temporal o revocación del permiso de conducir por decisión gubernativa o sentencia judicial, por la pérdida de puntos derivados de la Ley 17/2005, de 19 de julio (BOE del 20), a los trabajadores que prestan servicios de conducción y durante los tiempos de trabajo prestados para las empresas, todo ello al objeto de implementar un régimen de condiciones para garantizar de forma consensuada y económicamente compartida, las consecuencias que sobre el contrato de trabajo pueda producir dichas contingencias, siempre y cuando la situación de retirada temporal o revocación del permiso no sea imputable directamente al trabajador por haber ingerido bebidas alcohólicas con tasas superiores a las establecidas por la norma y, en todo caso, bajo los efectos de estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y cualquier sustancia de efectos análogos; por incumplir la obligación de someterse a las pruebas para detección de posibles intoxicaciones de alcohol, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y otras sustancias análoga; por la conducción manifiestamente temeraria; por conducción negligente o creando un riesgo para otros usuarios de la vía; por conducir utilizando manualmente el teléfono móvil, auriculares o cualquier otro dispositivo incompatible con la obligatoria atención permanente a la conducción; o por omitir el deber de socorro en caso de urgente necesidad.

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

También será objeto de esta Comisión armonizar con el régimen a implementar el texto articulado que figura en la actualidad en el artículo 22º del Convenio colectivo "retirada del permiso de conducir", que proviene del convenio anterior, que mantendrá su vigencia, hasta que se acuerde su sustitución o

modificación por la Comisión negociadora del Convenio.

El trabajador contratado como Conductor queda obligado a facilitar a su empresa copia debidamente cotejada de su permiso de conducir en vigor, así como a notificar en tiempo y forma los cambios que se produzcan en su permiso, así como la retirada de puntos. El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerada falta muy grave y ser sancionada de acuerdo al régimen disciplinario laboral aplicable.

Disposición Final. Cláusula derogatoria.- El presente Convenio deroga y deja sin efecto el Convenio Colectivo anterior y todos los anteriores al mismo.

El presente convenio colectivo deroga y deja sin efecto alguno cualquier acuerdo o pacto plural o colectivo suscrito en el ámbito de cualquier centro de trabajo o empresa afectada por este convenio, que regule materias contenidas en el mismo, con efectos del día 1 de noviembre de 2007.

Dicha derogación dejará así mismo sin efecto cualquier derecho adquirido o condición más beneficiosa derivado de tales pactos o acuerdos para los trabajadores afectados, debiendo fijarse las nuevas condiciones de común acuerdo entre las partes interesadas, a fin de adaptarlas al nuevo convenio colectivo.

En caso de discrepancias surgidas entre las partes, bien por los efectos derivados de la derogación de los pactos o acuerdos y la fijación de nuevas condiciones, bien en la negociación de un nuevo pacto, si ésta fuera la decisión y voluntad de las partes, de suscribir un nuevo acuerdo, se establece el compromiso de que acudirán preceptivamente a la Comisión paritaria del convenio colectivo para que estudie la situación y proponga soluciones negociadas. En caso de permanecer las discrepancias, las partes se obligan a acudir al TAMIB al objeto de que medie o, en su caso, arbitre una solución a la discrepancia o conflicto surgido, lo que deberá producirse, en su caso, antes de día 1 de enero de 2008.

El artículo 14º bis del anterior Convenio Colectivo queda expresamente derogado por este Convenio con efectos del día 31 de diciembre de 2006.

En Palma de Mallorca, (Illes Balears), a 31 de julio de 2007

PARTE EMPRESARIAL

PARTE SINDICAL

Anexo I
Salarios Base para el año 2007 (Artículo 10º)

Categorías profesionales	Salario base mes	Salario base año
Peón	966,78	14.501,70
Peón especialista	968,66	14.529,90
Oficial de tercera	987,97	14.819,55
Oficial de segunda	1.017,24	15.258,60
Oficial de primera	1.060,30	15.904,50
Conductor-Cobrador	1.061,48	15.922,20
Taquillero	982,35	14.735,25
Inspector	1.057,01	15.855,15
Jefe de tráfico	1.344,00	20.160,00
Auxiliar Administrativo	963,87	14.458,05
Oficial administrativo 2ª	1.029,04	15.435,60
Oficial Administrativo 1ª	1.074,56	16.118,40
Jefe de negociado	1.157,22	17.358,30

Anexo II

Cuantía Mensual de los Bienios, Cuatrienios y Quinquenios establecidos en el artículo 12º del Convenio Colectivo

Categorías profesionales	Tiempo de Servicio en la Empresa						
	2 años	4 años	8 años	12 años	16 años	20 años	25 años
Peón	37,18	74,37	148,74	223,10	297,47	371,84	557,76
Peón especialista	37,26	74,51	149,02	223,10	298,05	372,56	558,84
Oficial de tercera	38,00	76,00	152,00	227,99	303,99	379,99	569,98
Oficial de segunda	39,12	78,25	156,50	234,75	313,00	391,25	586,87
Oficial de primera	40,78	81,56	163,12	244,68	326,25	407,81	611,71
Conductor-Cobrador	40,83	81,65	163,30	244,96	326,61	408,26	612,39
Taquillero	37,78	75,57	151,13	226,70	302,26	377,83	566,74
Inspector	40,65	81,31	162,62	243,93	325,24	406,54	609,82
Jefe de tráfico	51,69	103,38	206,77	310,15	413,54	516,92	775,39
Auxiliar aditivo	37,07	74,14	148,29	222,43	296,58	370,72	556,08

Oficial admtivo.							
2ª	39,58	79,16	158,31	237,47	316,63	395,78	593,68
Oficial admtivo.							
1ª	41,33	82,66	165,32	247,98	330,63	413,29	619,94
Jefe de negociado	44,51	89,02	178,03	267,05	356,07	445,08	667,63

Anexo III

Llamamiento de Trabajadores Fijos Dscontinuos
Y comunicación a la Oficina de Empleo
Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y artículo 34º. 3 del Convenio Colectivo

EMPRESARIO

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

Nº C.C.C. Seguridad Social Empresa:
Nombre, en su caso, y domicilio del centro del centro de trabajo:

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

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

TRABAJADOR

Nombre y Apellidos: _____ Fecha de nacimiento: _____
Nº de afiliación SS: _____ Domicilio: _____
DNI núm.: _____

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

Desde el día: _____ Hasta el día: _____

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

OBSERVACIONES:

En _____, a _____ de _____ del año _____.

La Empresa _____ El Trabajador (recibí llamamiento)

Anexo IV

Comunicado de interrupción de la ejecución del contrato de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos

En _____ a _____ de _____ del año _____.

Señor (a):

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

Sin otro particular,

El Empresario

El Trabajador
Recibí el duplicado:
(Fecha y firma)

— O —