

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

**8432**

*Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000845011982)*

#### Antecedentes

1. El 22 de junio de 2018, la representación de las empresas del sector del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 25 de junio de 2018, José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 7 de agosto de 2018

**La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**  
Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria (BOIB 105/2015)  
Isabel Castro Fernández





**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS PARA LOS AÑOS 2018 a 2020 (CÓDIGO CONVENIO 07000845011982)**

**ÍNDICE**

Artículos, disposiciones y anexos	MATERIA
1º	<i>PARTES CONCERTANTES</i>
2º	<i>ÁMBITO TERRITORIAL</i>
3º	<i>ÁMBITO FUNCIONAL</i>
4º	<i>ÁMBITO PERSONAL</i>
5º	<i>VIGENCIA Y DURACIÓN</i>
6º	<i>DENUNCIA Y PRÓRROGA</i>
7º	<i>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</i>
8º	<i>COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL</i>
9º	<i>NORMATIVA SUPLETORIA</i>
10º	<i>SALARIO BASE</i>
11º	<i>CONDUCTOR/A-COBRADOR/A CON MENOS DE DOS AÑOS DE EXPERIENCIA</i>
12º	<i>COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD</i>
13º	<i>GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS</i>
14º	<i>DIETAS</i>
15º	<i>PLUS CONDUCTOR/A-COBRADOR/A</i>
16º	<i>CESES INCENTIVADOS</i>
17º	<i>QUEBRANTO DE MONEDA</i>
18º	<i>PLUS DE TRANSPORTE</i>
19º	<i>FIESTA PATRONAL</i>
20º	<i>JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR</i>
21º	<i>DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS</i>
22º	<i>ROPA DE TRABAJO</i>
23º	<i>INCAPACIDAD TEMPORAL</i>
24º	<i>REVISIONES MÉDICAS PERIÓDICAS</i>
25º	<i>JORNADA LABORAL</i>
26º	<i>HORAS DE PRESENCIA Y EXTRAORDINARIAS</i>
27º	<i>DESCANSO SEMANAL</i>
28º	<i>FESTIVOS</i>
29º	<i>TRABAJO EN DOMINGOS</i>
30º	<i>VACACIONES</i>
31º	<i>LIBRETA DE PERSONAL</i>
32º	<i>COBERTURA PROFESIONAL</i>
33º	<i>FOMENTO DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN</i>
34º	<i>REGISTRO DE LA CONTRATACIÓN</i>
35º	<i>FORMACIÓN</i>
36º	<i>DERECHOS SINDICALES</i>
37º	<i>COMISIÓN PARITARIA</i>
38º	<i>PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</i>
39º	<i>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</i>
40º	<i>MOVILIDAD FUNCIONAL</i>
41º	<i>LICENCIAS CON SUELDO</i>

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/99/1014860>

- Disposición adicional primera
- Disposición adicional segunda
- Disposición adicional tercera
- Disposición transitoria

*TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ILLES BALEARS*

*DELEGADOS DE PREVENCIÓN*

*DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE IGUALDAD*

*COMISIÓN DE SEGUIMIENTO EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO*



Disposición final	CLÁUSULA DEROGATORIA
ANEXO I	TABLAS DE SALARIOS (Artículo 10º) COMPLEMENTOS POR ANTIGÜEDAD (artículo 12º)
ANEXO II	CUANTÍA MENSUAL DE LOS BIENIOS, CUATRIENIOS Y QUINQUENIO DE DÍA 1 DE JUNIO DE 2018 A DÍA 31 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO III	LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO
ANEXO IV	COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS PARA LOS AÑOS 2018 a 2020  
(CÓDIGO CONVENIO 07000845011982)**

**Artículo 1º. PARTES CONCERTANTES.-** Son partes concertantes del presente Convenio colectivo, por la representación empresarial: la AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DEL SERVICIO REGULAR DE VIAJEROS DE BALEARES, integrada en la Federación Empresarial Balear de Transportes (FEBT), la ASOCIACIÓN PITIUSA DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA EN AUTOBÚS (APEBUS), adscrita también a la FEBT, y participe en los órganos rectores de la Agrupación empresarial precitada, y la asociación TRANSPORTES DE LAS ISLAS BALEARES EN BUS (TIBBUS); y por la representación sindical: la FEDERACIÓN DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (FSC-CC.OO.) y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE UGT BALEARES (FeSMC-UGT).

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

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

**Artículo 4º. ÁMBITO PERSONAL.-** El presente Convenio incluye la totalidad del personal de las empresas afectadas por el mismo, comprendido tanto el de carácter fijo ordinario, fijo discontinuo como a tiempo determinado que se halle prestando servicio en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante su vigencia.

**Artículo 5º. VIGENCIA Y DURACIÓN.-** La entrada en vigor del Convenio será partir del día siguiente del de publicación del mismo en el Boletín Oficial de las Illes Balears (en adelante, «BOIB»), con finalización inicial el día 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 6º. DENUNCIA Y PRÓRROGA.-** Al extinguirse su periodo de aplicación se considerará prorrogado nueva y tácitamente en sus propios términos de año en año, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes legitimadas para ello. La denuncia deberá producirse por escrito a todas las partes y a la autoridad laboral, durante el mes de octubre de 2020, o en cualquiera de los siguientes meses de octubre de los años ulteriores, en caso de prórroga tácita del mismo.

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

Si por la autoridad laboral se requiriera a la Comisión negociadora del Convenio que rectificara alguna de las redacciones de su texto articulado, por presumir que no se ajusta a la legalidad, las partes se reunirán en el plazo máximo de siete días hábiles 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 hábiles al objeto de adoptar las decisiones pertinentes en aras a la adaptación de su articulado a la normativa sobrevenida.

**Artículo 8º. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.-** Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudieran establecerse a partir de la fecha de publicación de este Convenio en el «BOIB» podrán absorber en cómputo anual las que se fijan en el mismo. Las mejoras concedidas en este Convenio absorberán las mejoras 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 las estén percibiendo.

**Artículo 9. *NORMATIVA SUPLETORIA.***- Como normativa subsidiaria regirá 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, de 22 de diciembre de 2014, publicado en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, «BOE») de 26 de febrero de 2015, en los términos previstos en sus artículos 5, 6 y 7.

El Acuerdo marco del sector de transporte de viajeros por carretera será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias, según vayan siendo reguladas en el mismo, que se consideran propias y exclusivas de su ámbito de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), estando pues reservadas en todo caso a esta unidad de negociación, concretamente:

- a. Contratación: modalidades contractuales, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa.
- b. Sucesión de empresas y subrogación, en relación con los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano e interurbano, de viajeros por carretera.
- c. Periodos de prueba.
- d. Clasificación profesional.
- e. Régimen disciplinario.
- f. Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- g. Movilidad geográfica.

En tanto el Acuerdo marco no regule las materias enumeradas anteriormente será de aplicación lo dispuesto sobre las mismas en el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral de 19 de enero de 2001, «BOE» de 24 de febrero de 2001.

**Artículo 10°. *SALARIO BASE.***- Los salarios base son lo que se establecen para cada puesto de trabajo en las tablas salariales del anexo I del presente Convenio para cada uno de los periodos que se indican.

Los incrementos que se han pactado son los siguientes:

1. Año 2018, desde 1 de junio a 31 de diciembre, un 3 por 100, sobre los salarios base vigentes en mayo de 2018.
2. Año 2019, desde 1 de enero a 31 de diciembre, un 3 por 100, sobre los salarios base vigentes en mayo de 2018, más la cuantía incrementada mensualmente en el ejercicio 2018.
3. Año 2020, desde 1 de enero a 31 de diciembre, un 4 por 100, sobre los salarios base vigentes en mayo de 2018, más la cuantía incrementada mensualmente en el ejercicio 2019.

El resto de retribuciones salariales del presente Convenio colectivo, salvo el complemento por antigüedad también se han revisado en las mismas cuantías antes referidas para cada uno de los tres periodos indicados.

**Artículo 11°. *CONDUCTOR/A-COBRADOR/A CON MENOS DE DOS AÑOS DE EXPERIENCIA.***- Se mantiene el puesto de trabajo de conductor/a-cobrador/a con menos de dos años de experiencia, percibiendo en tal caso durante el periodo en que se encuentren en dicho puesto de trabajo el salario base siguiente:

PERIODO	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Desde 1 de junio a 31 de diciembre de 2018	899,28 €	13.489,25 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2019	925,48 €	13.882,14 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2020	960,40 €	14.406,00 €

Ningún trabajador o trabajadora podrá permanecer clasificado en este puesto de trabajo más de seis meses. Deberá promocionar al puesto de conductor/a-cobrador/a encuadrado en puesto de trabajo correspondiente a la licencia para la cual fue contratado, en el momento que acredite la duración de seis meses prestando sus servicios bajo el puesto de trabajo antes mencionado.





**Artículo 12°. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.-** Los trabajadores y trabajadoras 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, que no experimenta revisión retributiva alguna.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador y la trabajadora 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 función profesional 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 13°. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se establecen en treinta días de salario base del Convenio más, en su caso, el complemento por antigüedad correspondiente, que se abonarán respectivamente en la primera quincena de julio y diciembre de cada año.

La gratificación extraordinaria de Marzo, se abonará a razón de treinta días de salario base de este Convenio más el complemento por antigüedad, en su caso, o la parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año anterior, que será prorrateada en las doce mensualidades que percibe el trabajador. No obstante, por acuerdo del empresario con sus trabajadores y trabajadoras, 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 y trabajadoras tendrán derecho a percibir una compensación en concepto de dieta siempre y cuando se hallen desplazados por razones del servicio fuera de su localidad de residencia y del domicilio del centro de trabajo y por tal motivo no puedan realizar las comidas correspondientes en su domicilio, entre las 12 horas y las 15 horas para el almuerzo y las 20 horas y las 23 horas para la cena.

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

El importe de las dietas para el personal afectado por el presente Convenio queda fijado en las cuantías siguientes:

PERIODO	Almuerzo	Cena
Desde 1 de junio a 31 de diciembre de 2018	10,58 €/dieta	8,22 €/dieta
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2019	10,89 €/dieta	8,46 €/dieta
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2020	11,30 €/dieta	8,78 €/dieta

**Artículo 15°. PLUS CONDUCTOR/A-COBRADOR/A.-** El conductor/a, cuando desempeñe simultánea y habitualmente las funciones de conductor/a y cobrador/a en empresas concesionarias de servicios urbanos e interurbanos, devengará y percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo, durante los doce meses del año, de las cuantías siguientes:

PERIODO	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Desde 1 de junio a 31 de diciembre de 2018	281,74 €	3.380,88 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2019	289,95 €	3.479,40 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2020	300,89 €	3.610,68 €

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

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

- a. Si tiene entre 57 y 60 años: dos mil cuatrocientos cinco euros (2.405 €).





- b. Entre 60 y 61 años: dos mil cuarenta y cinco euros (2.045 €).
- c. Entre 61 y 62 años: mil setecientos cuarenta y cinco euros (1.745 €).
- d. Entre 62 y 63 años: mil cuatrocientos cuarenta y cinco euros (1.445 €).
- e. Entre 63 y 64 años: novecientos sesenta y cinco euros (965 €).

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

- a. Si tiene entre 57 y 60 años: dos mil setecientos cinco euros (2.705 €).
- b. Entre 60 y 61 años: dos mil setenta y cinco euros (2.075 €).
- c. Entre 61 y 62 años: mil ochocientos cinco (1.805 €).
- d. Entre 62 y 63 años: mil quinientos treinta y cinco (1.535 €).
- e. Entre 63 y 64 años: mil doscientos cinco (1.205 €).

En ningún caso el trabajador o la trabajadora tendrán 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 y las trabajadoras que desarrollen las funciones propias de conductor/a-cobrador/a, así como los taquilleros/as, percibirán en concepto de quebranto de moneda una indemnización por mes de servicio de las cuantías siguientes:

PERIODO	CUANTÍA POR MES DE SERVICIO
1 de junio a 31 de diciembre de 2018	Sesenta y ocho euros con 13 céntimos (68,13 €/mes)
1 de enero a 31 de diciembre de 2019	Setenta euros con 12 céntimos (70,12 €/mes)
1 de enero a 31 de diciembre de 2020	Setenta y dos euros con 76 céntimos (72,76 €/mes)

**Artículo 18°. PLUS DE TRANSPORTE.-** Los trabajadores y las trabajadoras percibirán en concepto de plus de distancia y transporte, para compensar los gastos de desplazamiento desde su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, las cuantías por mes de servicio siguientes:

PERIODO	CUANTÍA POR MES DE SERVICIO
1-junio a 31-diciembre-2018	Sesenta y dos euros con 72 céntimos (62,72 €)
1-enero a 31-diciembre-2019	Sesenta y cuatro euros con 54 céntimos (64,54 €)
1-enero a 31-diciembre-2020	Sesenta y seis euros con 98 céntimos (66,98 €)

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

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

**Artículo 20°. JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR.-** Las distintas modalidades de jubilación que tengan incidencia en la relación laboral se regirán por la normativa vigente en cada momento para cada una de ellas.

**Artículo 21°. DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS.**

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





## 2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

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

En todo caso, y en los supuestos antes contemplados, el trabajador y la trabajadora deberán 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 o 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 trabajadores o trabajadoras fijos ordinarios, además de los días citados de fraccionamiento, la suspensión que restare deberá coincidir con los periodos de menor actividad productiva estacional. Si se dieran estas circunstancias, el trabajador y la trabajadora mantendría íntegros sus derechos de trabajo y retributivos durante los días que prestare sus servicios.

En el supuesto de que la solicitud del trabajador o de la 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 el trabajador o la 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 ET. Dicha suspensión exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no computando el tiempo de suspensión como de servicios ni de antigüedad a la empresa. Una vez finalizada la suspensión, el reintegro al trabajo deberá ser inmediato y en el mismo puesto de trabajo anterior a la misma.

## 3. LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS.

Cuando el trabajador o la trabajadora se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, pasará a una situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de un año a contar desde la fecha de pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose a todos los efectos y sin indemnización alguna el de trabajo y la relación laboral con el empresario.

Si el trabajador o la trabajadora obtuvieran una nueva licencia en el plazo citado, se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales vigentes con anterioridad al inicio de la excedencia.

El tiempo de excedencia no computará a efectos de tiempo de servicios ni antigüedad en la empresa.

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

## 4. PÓLIZA DE SEGURO DE PÉRDIDA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

A aquellos trabajadores y 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 de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, siempre y cuando contraten directamente una póliza de seguro que cubra dichas contingencias y en los términos previstos por las mismas, el empresario abonará una ayuda económica para sufragar el coste de la prima de la póliza por un importe de cincuenta (50) euros anuales, siempre y cuando la prima supere dicho importe, o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos con un periodo de llamamiento anual inferior a nueve meses o trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado por tiempo inferior al año, durante toda la vigencia del convenio colectivo, y siempre que se acredite fehacientemente haber contratado la póliza en cuestión y contra presentación de una copia debidamente cotejada del recibo de pago anual de la prima correspondiente.

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





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

**Artículo 22º. ROPA DE TRABAJO.-** Los empresarios tendrán la obligación de entregar a sus trabajadores y trabajadoras los uniformes que a continuación se señalan, y estos el de usarlos durante la jornada laboral, serán distribuidos durante los meses de abril a octubre. Al personal administrativo se les entregará la ropa adecuada para su trabajo; los uniformes citados tendrán una duración de dos años.

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

A los trabajadores y trabajadoras 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 y conductoras, 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. El personal de mecánica y peones tendrán derecho a un mono, así como los conductores y conductoras para caso de averías o ayuda al personal de mecánica en tareas de reparación cuando estén de servicio.

La ropa de trabajo de verano será renovada anualmente.

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

**Artículo 23º. INCAPACIDAD TEMPORAL.-** En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, los empresarios abonarán la diferencia entre la prestación que abone al trabajador o a la trabajadora la Seguridad Social y el 100 por cien de los salarios que venía percibiendo desde la fecha de la baja y por una duración máxima de once meses.

Los empresarios quedan capacitados para conocer la veracidad de la enfermedad del trabajador o de la trabajadora utilizando todas las prerrogativas expuestas en la Ley, exigiendo al trabajador y a la trabajadora los justificantes médicos de dicha incapacidad. Si el trabajador o la trabajadora no comparecen 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 20.4 ET, el empresario podrá adoptar la suspensión inmediata y automática del pago de las diferencias económicas que a su cargo se establecen en el presente artículo.

**Artículo 24º. REVISIONES MÉDICAS PERIÓDICAS.-** El empresario garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los empresarios coordinarán con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, 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 25º. JORNADA LABORAL.**

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

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

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

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

3. Se considerará tiempo efectivo de trabajo para el personal de conducción todo aquel en el que el conductor o la conductora esté efectivamente conduciendo el autobús, incluso sin viajeros, por razón de su trabajo.
4. En aquellas empresas que su volumen de trabajo lo permita las jornadas se realizarán en régimen de turnos, éstos serán rotativos; asimismo, se efectuará la rotación en los servicios.
5. La realización del horario diario continuado, que se realiza de forma única y permanente, se considera una condición del contrato de trabajo, por lo que la modificación del mismo para pasar a realizar un horario diario partido o fraccionado, tendrá consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y solo podrá realizarse por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador y la trabajadora o, en defecto del mismo, por aplicación de lo establecido en el artículo 41 ET.
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 o la conductora a realizar las tareas complementarias para iniciar y dejar el servicio, como repostar el vehículo, revisar niveles de agua, combustible, aceites y demás líquidos, presión de los neumáticos y similares, instalación de carteles de ruta, preparación de billeteaje, liquidación de recaudación, así como todas aquellas tareas auxiliares para el adecuado desarrollo del servicio, tanto a su inicio como a su finalización.

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

**Artículo 26º. 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 de septiembre de 1995), que considera tiempo de presencia: *“aquel en el que el trabajador y la trabajadora se encuentren a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares”*.

Las horas extraordinarias y las horas de presencia se abonarán a razón de un valor cierto cada una de ellas, correspondiendo al trabajador o a la trabajadora elegir entre la compensación económica en esta cuantía o el descanso compensatorio correspondiente.

Durante la vigencia del presente Convenio dicho valor será el siguiente:

A.	VALOR HORA UNITARIA
1 de junio a 31 de diciembre de 2018	Once euros con 86 céntimos (11,86 €)
1 de enero a 31 de diciembre de 2019	Doce euros con 21 céntimos (12,21 €)
1 de enero a 31 de diciembre de 2020	Doce euros con 67 céntimos (12,67 €)

**Artículo 27º. DESCANSO SEMANAL.-** El descanso semanal de dos días podrá computarse quincenalmente. Todo ello sin perjuicio de que los empresarios acuerden con sus trabajadores y trabajadoras 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 o la trabajadora, 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 26º del Convenio colectivo.

Si un día de descanso semanal coincide con un día festivo, tendrá derecho a otro día de descanso o las cuantías siguientes, a elección del trabajador o la trabajadora:

PERIODO	CUANTÍA DÍA DESCANSO SEMANAL
1 de junio a 31 de diciembre de 2018	Noventa y cuatro euros con 37 céntimos (94,37 €)
1 de enero a 31 de diciembre de 2019	Noventa y siete euros con 11 céntimos (97,11 €)
1 de enero a 31 de diciembre de 2020	Cien euros con 78 céntimos (100,78 €)

**Artículo 28. FESTIVOS.**





1. El trabajador y la trabajadora que presten funciones profesionales de conductor/a-cobrador/a contratados a jornada diaria completa que preste sus servicios en festivo, tendrán derecho a su elección a que se le compense este día con otro día de descanso equivalente en otra fecha, o en dinero, a razón de las cuantías siguientes por día festivo trabajado:

A.	CUANTÍA DÍA FESTIVO
1 de junio a 31 de diciembre de 2018	Ciento trece euros con 93 céntimos (113,93 €)
1 de enero a 31 de diciembre de 2019	Ciento diecisiete euros con 25 céntimos (117,25 €)
1 de enero a 31 de diciembre de 2020	Ciento veintitún euros con 67 céntimos (121,67 €)

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

2. Si en el o los periodos anuales de vacaciones coincide uno o más festivos, máximo uno al año, se considerará como no disfrutado a efectos de su posterior compensación. En caso de que así suceda, se prolongará las vacaciones un día más, salvo acuerdo en contrario entre el empresario y el trabajador o trabajadora afectada. En el supuesto de que el acuerdo sea compensarlo económicamente, se retribuirá en la misma forma y cuantía fijada en el artículo 27º.

**Artículo 29º. TRABAJO EN DOMINGOS.-** A los trabajadores y trabajadoras que les corresponda realizar como normal la jornada de trabajo en domingo, en el supuesto y constatado cualquier acuerdo entre la autoridad administrativa competente y la asociación empresarial, en el sentido que dicha autoridad autorizase un aumento de tarifas en domingos y festivos, se abonará un incremento económico a los trabajadores y trabajadoras 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 30º. VACACIONES.**

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

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, de acuerdo con el sistema establecido en la misma. Al trabajador y a la trabajadora deberá serle comunicada por el empresario las fechas de las vacaciones, con una antelación de dos meses al comienzo de su disfrute (artículo 38 ET). El comienzo de las vacaciones no podrá iniciarse en día de descanso semanal ni en día festivo.

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

2. Se establece una bolsa anual de vacaciones para aquellos trabajadores y trabajadoras que por circunstancias de temporada alta, o sea, en verano, haya acordado de mutuo acuerdo con el empresario no disfrutar vacaciones durante dicho periodo. 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 periodo de vacaciones fijado en el calendario correspondiente coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 38.3 ET, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, en las fechas que de común acuerdo se convenga entre el trabajador o trabajadora y el empresario. También se aplicará esta regulación a las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidentes o enfermedades graves o muy graves que impidan que el trabajador o la trabajadora 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 y la trabajadora deberán acreditar con la correspondiente documentación y certificación médica el estado de impedimento del referido disfrute vacacional.

**Artículo 31º. 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 32º. COBERTURA PROFESIONAL.**





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

2. Los conductores y conductoras 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 o trabajadora, y reúna ésta las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las del nuevo puesto de trabajo asignado.

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

**Artículo 33°. 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 y trabajadoras fijos discontinuos o eventuales que ocuparen dichos puestos.

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

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

El llamamiento de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos deberá efectuarse por rigurosa antigüedad dentro de cada puesto de trabajo y su finalización a la inversa, garantizando la media de ocupación de seis meses como mínimo. Para el llamamiento y finalización de los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora que no sea el mismo, una vez finalizado un contrato menor de seis meses, de un trabajador o trabajadora fija discontinua, o mientras exista algún fijo discontinuo que no esté contratado.

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

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

5. **EXTINCIÓN CONTRATOS TEMPORALES.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 c) ET, a la finalización del contrato de trabajo eventual o del contrato por obra o servicio determinado, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce 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 34. REGISTRO DE LA CONTRATACIÓN.-** Los empresarios entregarán copias de los contratos de trabajo y prórrogas que realicen, a los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo. Otra copia idéntica será firmada por dichas representaciones legales a efectos de registro de la oficina de empleo correspondiente.

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



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

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un representante legal de los trabajadores si así el trabajador o la trabajadora 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 o a la trabajadora la reclamación de cualquier derecho o cantidad derivada de la prestación laboral.

**Artículo 35°. FORMACIÓN.-** Para la realización de cursos o estudios de formación relacionados con la actividad de la empresa, el trabajador y la trabajadora, 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 36°. DERECHOS SINDICALES.-** Los empresarios y trabajadores y trabajadoras 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 ET.

A continuación se recogen con carácter expreso los siguientes derechos:

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

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

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

d. **DERECHO DE HUELGA.-** Los empresarios afectados por este Convenio reconocen el derecho de huelga de sus trabajadores y trabajadoras siempre que la misma reúnan los requisitos legales que en cada momento fija la normativa vigente.

e. **DERECHO DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA.-** Los empresarios facilitarán a los trabajadores y trabajadoras afiliados a las distintas centrales sindicales, las labores de afiliación y propaganda entre los compañeros y compañeras 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 y trabajadoras afiliados a las centrales sindicales que ostentan la representación que se refiere este apartado, los empresarios descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

g. **CRÉDITO DE HORAS SINDICALES.-** Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 ET, siendo el número de horas de veinte mensuales, que podrán acumularse por periodos trimestrales y que en caso de negociación del Convenio podrán además acumularse en uno o varios miembros del comité o delegados de personal.

h. **DELEGADO SINDICAL.-** Las secciones sindicales podrán elegir un delegado sindical con las garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical en aquellas empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras 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 37º. COMISIÓN PARITARIA.-** Se designa una Comisión paritaria formada por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio colectivo para entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas en especial la interpretación del mismo, y en todas aquellas que el texto articulado del convenio haya previsto su intervención. Las partes firmantes habilitarán en su momento quienes son las personas que forman dicha Comisión, así como la forma de funcionamiento de la misma.

Igualmente, se acuerda que las controversias surgidas en el seno de la Comisión paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se sometan a lo dispuesto en esta materia 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 organismo.

El domicilio de la Comisión paritaria del convenio colectivo queda fijado en la sede del TAMIB, en 07003 Palma (Mallorca-Balears), Avenida Comte de Sallent nº 11, 2ª planta.

**Artículo 38º. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.-** En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) ET y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal se pacta que, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes intervinientes en ese periodo podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir 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.

**Artículo 39º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-** Los trabajadores y las trabajadoras 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, «BOE» de 24 de febrero de 2001, o en cualquier otro incumplimiento establecido con carácter general, podrán ser sancionados por el empresario, con independencia del derecho del trabajador y de la trabajadora 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 o de la trabajadora, deberá notificarse el contenido de la citada carta, además de a los mismos, 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 o de la trabajadora, el empresario, tanto en la comunicación previa a la representación legal de los trabajadores como en el contenido de la carta de despido, debe razonar y justificar cuáles son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinan la decisión de despedir.

Cuando se produzca un despido con infracción de los requisitos formales que se establecen en el artículo 55.1 ET 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 o la trabajadora.

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 40º. MOVILIDAD FUNCIONAL.-** El trabajador o trabajadora que realice funciones, superiores a las de su grupo profesional, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso.

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

Cuando se desempeñen funciones superiores a las de su grupo profesional pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o a una trabajadora para la encomienda de funciones inferiores a las que efectivamente realice sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución de origen y demás derechos derivados de su puesto de trabajo y, en su caso, comunicándolo a los representantes legales de los





trabajadores.

**Artículo 41º. LICENCIAS CON SUELDO.-** El trabajador y la trabajadora tendrán 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 ET.

Caso de que la causa que motiva la licencia necesite que el trabajador o la trabajadora tengan que desplazarse fuera de la isla se verá incrementado en dos días más.

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

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIA Y FINAL**

**Disposición adicional primera. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ILLES BALEARS.-** Las partes acuerdan someterse a la normativa vigente en materia de mediación y arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB).

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

**Disposición adicional tercera. 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.

**Disposición transitoria. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO.-** Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan con relación a la materia rotulada, constituir en el seno de la Comisión paritaria, una Comisión específica de seguimiento en materia de tiempo de trabajo, en el plazo máximo de un mes a contar desde la publicación del Convenio en el «BOIB», con el objeto de recabar información, llevar a cabo estudios, analizar denuncias, investigar y realizar una labor de seguimiento sobre la correcta aplicación, tanto del presente Convenio, como de la legislación estatal y europea, a la actividad sectorial propia del ámbito funcional y personal del mismo, de los tiempos de trabajo, jornada efectiva y jornada presencial, cómputos, fraccionamientos de jornada y descanso, tanto semanal, como durante la jornada, entre jornadas de trabajo, en festivos y vacaciones. Una vez causada la adjudicación de los servicios del transporte regular de viajeros por carretera en las Illes Balears prevista para el 2019, la citada Comisión dará por concluidos sus trabajos, elaborando un dictamen de sus conclusiones.

A partir de dicho dictamen, las partes firmantes y afectadas por el Convenio colectivo adquieren el firme compromiso de constituir de nuevo la Comisión negociadora del Convenio, en el plazo máximo de un mes, para llevar a cabo un proceso negociador sobre esta única y exclusiva materia, a fin de modificar de común acuerdo el texto convencional, negociación que deberá concluir en el plazo máximo inicial de tres meses, salvo acuerdo en contrario, sin perjuicio de acudir a los trámites de mediación o arbitraje ante el TAMIB, en el supuesto de no alcanzarse acuerdo sobre la susodicha materia.

Lo acordado por la Comisión negociadora sobre la presente materia tendrá la condición de norma mínima de derecho necesario.



**Disposición final. CLÁUSULA DEROGATORIA.**- El presente Convenio deroga y deja sin efecto el Convenio colectivo anterior y todos los anteriores al mismo.

**ANEXO I**  
**TABLAS DE SALARIOS (artículo 10º)**

Salarios base para el periodo 1 de junio a 31 de diciembre de 2018		
<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Salario base anual</i>
Jefe/a de negociado	1.307,13	19.606,97
Oficial/a 1ª administrativo	1.213,77	18.206,48
Oficial/a 2ª administrativo	1.162,33	17.435,00
Auxiliar administrativo	1.088,73	16.330,91
Jefe/a de tráfico	1.518,09	22.771,42
Inspector/a	1.193,94	17.909,03
Taquillero/a	1.109,59	16.643,91
Conductor/a-cobrador/a	1.198,98	17.984,67
Oficial/a 1ª de mecánica	1.197,65	17.964,79
Oficial/a 2ª de mecánica	1.149,00	17.235,03
Oficial/a 3ª de mecánica	1.115,94	16.739,12
Peón especialista	1.094,14	16.412,11
Peón	1.092,02	16.380,31

Salarios base para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2019		
<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Salario base anual</i>
Jefe/a de negociado	1.345,20	20.178,05
Oficial/a 1ª administrativo	1.249,12	18.736,76
Oficial/a 2ª administrativo	1.196,19	17.942,81
Auxiliar administrativo	1.120,44	16.806,56
Jefe/a de tráfico	1.562,31	23.434,67
Inspector/a	1.228,71	18.430,65
Taquillero/a	1.141,91	17.128,68
Conductor/a-cobrador/a	1.233,90	18.508,50
Oficial/a 1ª de mecánica	1.232,54	18.488,03
Oficial/a 2ª de mecánica	1.182,47	17.737,03
Oficial/a 3ª de mecánica	1.148,44	17.226,67
Peón especialista	1.126,01	16.890,13
Peón	1.123,83	16.857,41





Salarios base para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2020		
<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Salario base anual</i>
Jefe/a de negociado	1.395,97	20.939,48
Oficial/a 1ª administrativo	1.296,25	19.443,81
Oficial/a 2ª administrativo	1.241,33	18.619,90
Auxiliar administrativo	1.162,72	17.440,77
Jefe/a de tráfico	1.621,27	24.319,00
Inspector/a	1.275,08	19.126,15
Taquillero/a	1.185,00	17.775,04
Conductor/a-cobrador/a	1.280,46	19.206,93
Oficial/a 1ª de mecánica	1.279,05	19.185,69
Oficial/a 2ª de mecánica	1.227,09	18.406,35
Oficial/a 3ª de mecánica	1.191,78	17.876,73
Peón especialista	1.168,50	17.527,49
Peón	1.166,24	17.493,54

**ANEXO II**  
**COMPLEMENTOS POR ANTIGÜEDAD (artículo 12º)**  
**CUANTÍA MENSUAL DE LOS BIENIOS, CUATRIENIOS Y QUINQUENIO DE DÍA 1 DE JUNIO DE 2018 A DÍA 31 DE DICIEMBRE DE 2020**

<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>
Jefe/a de negociado	44,51	89,02	178,03	267,05	356,07	445,08	667,63
Oficial/a 1ª administrativo	41,33	82,66	165,32	248,98	330,63	413,29	619,94
Oficial/a 2ª administrativo	39,58	79,16	158,31	237,47	316,63	395,78	593,68
Auxiliar administrativo	37,07	74,14	148,29	222,43	296,58	370,72	556,08
Jefe/a de tráfico	51,69	103,38	206,77	310,15	413,54	516,92	775,39
Inspector/a	40,65	81,31	162,62	243,93	325,24	406,54	609,82
Taquillero/a	37,78	75,57	151,13	226,70	302,26	377,83	566,74
Conductor/a-cobrador/a	40,83	81,65	163,30	244,96	326,61	408,26	612,39
Oficial/a 1ª de mecánica	40,78	81,56	163,12	244,68	326,25	407,81	611,71
Oficial/a 2ª de mecánica	39,12	78,25	156,50	234,75	313,00	391,25	586,87
Oficial/a 3ª de mecánica	38,00	76,00	152,00	227,99	303,99	379,99	569,98
Peón especialista	37,26	74,51	149,02	223,54	298,05	372,56	558,84
Peón	37,18	74,37	148,74	223,10	297,47	371,84	557,76

**ANEXO III**





### LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO

Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y artículo 34º. 3 del Convenio Colectivo

**EMPRESARIO:**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ DNI/NIE: \_\_\_\_\_ como: \_\_\_\_\_ de la empresa: \_\_\_\_\_

NIF: \_\_\_\_\_ Actividad: Transporte Regular de Viajeros por Carretera Domicilio social: \_\_\_\_\_

Nº C.C.C. Seguridad Social empresa: \_\_\_\_\_

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

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

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

**TRABAJADOR:**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_  
Nº de afiliación SS: \_\_\_\_\_ Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_  
DNI núm.: \_\_\_\_\_ Domicilio: \_\_\_\_\_

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

Desde el día: \_\_\_\_\_ Hasta el día: \_\_\_\_\_;

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

**OBSERVACIONES:**

\_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

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,

La empresa \_\_\_\_\_ El trabajador

Recibí el duplicado:

(Fecha y firma)

Firmado en Palma, (Mallorca-Illes Balears), el 30 de julio de 2018.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/99/1014860

