

4. Para que tengan lugar los reintegros establecidos en los números anteriores, el Consejero de Trabajo y Formación que concedió la ayuda dictará una resolución declarando la procedencia del reintegro, y remitirá copia de dicha resolución a la empresa y a la Tesorería General de la Seguridad Social, para que esta última formalice la devolución.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los números 2, 3 y 4 del presente artículo, para el reintegro del importe de la subvención percibido indebidamente por los beneficiarios se aplicarán los procedimientos previstos a este efecto en la legislación de finanzas, en los que se garantizará la audiencia a las personas interesadas. Dichas cantidades reintegrables tienen la consideración de ingresos de derecho público y pueden ser exigidos por la vía de apremio.

Artículo 23 Infracciones y sanciones

Los beneficiarios de las ayudas que se convocan en esta Resolución están sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones y sanciones en esta materia establecen los artículos 43 a 53, ambos inclusive, de la Ley 5/2002, de 21 de junio, de subvenciones (BOIB núm. 79, de 2 de julio).

Artículo 24 Deberes de colaboración

Los beneficiarios y terceros relacionados con el objeto de las subvenciones concedidas al amparo de esta Resolución, o con su justificación, están sometidos al deber de colaboración en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 5/2002, de 21 de junio, de subvenciones (BOIB núm. 79, de 2 de julio).

Disposición adicional primera

El Consejero de Trabajo y Formación es el competente para dictar cuantas normas sean necesarias para interpretar y ejecutar esta Resolución.

Disposición adicional segunda

En lo que procede al régimen de garantías de las empresas, se estará a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 5 de octubre de 1994, reguladora de la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas (BOE núm. 253, de 22 de octubre).

Disposición final primera

En aquello no regulado en esta Convocatoria, es de aplicación la Ley 5/2002, de 21 de junio, de subvenciones (BOIB núm. 79, de 2 de julio) y las demás normas de general aplicación.

Disposición final segunda

Esta resolución producirá efectos desde el día siguiente de su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, a 18 de mayo de 2004

El Consejero de Trabajo y Formación
Guillermo de Olives Olivares

(VER EL ANEXO EN LA VERSIÓN EN CATALÁN)

— O —

Num. 9481

Resolución de la Directora General de Trabajo y Salud Laboral de fecha 11-05-2004, por la que se hace pública el Convenio Colectivo Laboral del Sector del "Alquiler de Vehículos sin conductor de la CAIB"

Referencia:
Sección: Ordenación Laboral
(Convenios colectivos)
Expediente: 43 (Libro 3, asientos 21 y 22)
Código del convenio: 0701835.-

La Representación Legal Empresarial y la de los Trabajadores:
-Agrupación Empresarial de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor de Baleares (AEVAB), y
-CC.OO. y U.G.T.,

han suscrito su Convenio Colectivo, y he visto el expediente, y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo y el artº 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 14.01.99);

RESUELVO:

1. Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, depositarlo en la misma e infor-

mar a la Comisión Negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio, en el BOIB.

Palma, 11 de Mayo de 2004

**La Directora General de Trabajo
y Salud Laboral**
Margalida G. Pizà Ginard

TEXTO ARTICULADO DEL V CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE VEHÍCULOS DE ALQUILER SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES PARA LOS AÑOS 2004 A 2006

Capítulo Primero DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. PARTES CONCERTANTES DEL CONVENIO

Otorgan el presente Convenio Colectivo, reconociéndose ambas partes, mutua y recíprocamente, la interlocución y legitimidad suficiente y tan amplia como proceda por notoriedad, implantación y arraigo histórico, para que el mismo tenga eficacia general en el sector de que se trata; por parte empresarial, la "Agrupación Empresarial de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor de Baleares" (AEVAB); y por parte sindical, la "Federació de Comunicació i Transports de les Illes Balears de Comisiones Obreras" (CC.OO.) y la "Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar Illes Balears" de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL

Se regirán por el Convenio todos los trabajadores que estén vinculados por una relación jurídico-laboral común con las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL

Sus preceptos son de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de vehículos de alquiler sin conductor, incluyendo todos los servicios necesarios para el desarrollo de la actividad de que se trata.

Artículo 4. ÁMBITO TERRITORIAL

Es de aplicación a todas las empresas instaladas en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 5. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, una vez publicado en el Boletín Oficial de las Illes Balears (BOIB), y estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2006. En sus aspectos retributivos su eficacia se retrotraerá al 1 de enero de 2004.

Artículo 6. INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL ESTABLECIDO

El régimen salarial establecido en el presente Convenio no será de aplicación a las empresas que en los últimos ejercicios contables hayan registrado pérdidas y/o puedan ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de tal aplicación.

A tales efectos, el empresario que pretenda acogerse a tal inaplicación, deberá comunicarlo por escrito a la representación legal de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando a tal comunicación la copia del depósito de cuentas en el Registro Mercantil, y, en su defecto, la documentación demostrativa de la situación alegada, referida a los ejercicios correspondientes, así como sobre las medidas necesarias para posibilitar la continuidad y viabilidad de la empresa. Para tal comunicación dispondrá de un mes a contar desde la publicación del Convenio en el BOIB.

El empresario y los representantes legales de los trabajadores, tratarán sobre la pretendida inaplicación, procurando alcanzar el oportuno acuerdo. En su caso, el acuerdo alcanzado, para su validez, deberá comunicarse a la Comisión Paritaria y notificarse a la autoridad laboral, siendo inválido tal acuerdo en caso contrario. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por el Tribunal de Arbitraje y Mediación de Islas Baleares (TAMIB). La resolución del TAMIB deberá resolver como mínimo lo siguiente: incremento, si lo hay, de las retribuciones; fecha de sus efectos; y calendario para aplicar las retribuciones del Convenio, una vez superadas las circunstancias adversas.

Tanto la Comisión Paritaria como el TAMIB podrán solicitar a las empresas el aporte de más documentación conducente a evitar sistemáticos descuelgues salariales, así como llevar a cabo su seguimiento. Los honorarios devengados, en su caso, por el árbitro irán por cuenta del empresario.

Los representantes legales de los trabajadores y/o sindicales, así como cualquier otra persona extraña a la empresa afectada, estarán obligados a tratar y mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el presente artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas que se acojan al régimen de inaplicación salarial previsto en el presente artículo, lo podrán hacer durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, debiendo ajustarse a los salarios establecidos después de dicha vigencia, siempre que no se inicie un nuevo procedimiento de inaplicación ulterior.

Artículo 7. DENUNCIA

El Convenio podrá ser denunciado por las partes otorgantes durante el mes de octubre de 2006, mediante notificación escrita que será comunicada simultáneamente a la autoridad legal y a la otra parte, en cuyo caso se iniciará la negociación del siguiente durante el mes de noviembre de 2006.

En el supuesto de no anunciarse en la forma y plazo previsto, el contenido normativo del Convenio mantendrá su vigor de año en año, salvo denuncia expresa en la forma determinada en este artículo, en cualquiera de los sucesivos meses de octubre, en cuyo caso se iniciará la negociación de uno nuevo dentro del mes siguiente al de la denuncia. En caso de inexistencia de denuncia, se aplicará una revisión de las materias retributivas de acuerdo con el índice de inflación que prevea el Gobierno de la Nación para el año de prórroga.

Los artículos y disposiciones que así lo establezcan, tendrán la vigencia que en las mismas se determine excluyéndose la establecida en este artículo.

Artículo 8. COMISIÓN PARITARIA

Se acuerda designar una Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas en el texto del presente Convenio.

Serán además funciones de la Comisión las de solventar las discrepancias de interpretación del Convenio, siendo previo y preceptivo acudir a dicha Comisión antes de accionar ante la vía jurisdiccional para solicitar tal interpretación, así como actuar de mediador o árbitro, cuando así sea designada al efecto para tal cometido.

La Comisión será integrada por ocho miembros, cuatro designados por la parte empresarial y cuatro por la parte sindical.

El domicilio de la Comisión estará en la sede del Tribunal de Mediación, Arbitraje y Conciliación de las Islas Baleares (TAMIB), 07003 Palma de Mallorca, Avda. Compte de Sallent n.º 11, 2.ª planta.

Una vez publicado el Convenio en el BOIB la Comisión tendrá un mes para constituirse, determinándose cuando se constituya el reglamento de funcionamiento, que será remitido a la autoridad laboral para su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 9. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, y su aplicación práctica se hará global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral determinara la nulidad de alguna parte del presente Convenio o se viere modificado el mismo por alguna disposición legal posterior a su entrada en vigor, debería reconsiderarse todo su contenido, quedando mientras tanto sin efecto, salvo que tal anulación viniera dada por lo expresamente establecido en algún artículo o disposición del Convenio.

Artículo 10. CONCURRENCIA DE CONVENIOS

Este Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto, tanto superior como inferior.

En su caso, los convenios colectivos de ámbito inferior al del presente, no podrán contener, respecto de los trabajadores, normas ni condiciones laborales de contenido inferior a las contempladas en este Convenio Colectivo.

**Capítulo Segundo
CONTRATACIÓN****Artículo 11. VACANTES**

Cuando la empresa tenga que proceder a la contratación de un trabajador para ocupar un puesto de trabajo fijo ordinario, lo pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores. Cuando tal puesto de trabajo corresponda a categorías o funciones para las que haya trabajadores contratados como fijos discontinuos, éstos tendrán preferencia para acceder al mismo, siempre y cuando reúnan las condiciones objetivas necesarias para ocuparlo.

Artículo 12. CESES

Los trabajadores que, una vez superado el período de prueba, deseen cesar voluntariamente en las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito, con una antelación no inferior a los treinta días naturales cuando se trate de jefes y quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por día de retraso en el preaviso.

El empresario deberá preavisar por escrito al trabajador la terminación de su contrato de trabajo, si éste es de duración determinada superior a un año, con al menos quince días de antelación. La falta de tal preaviso determinará que el empresario tenga que indemnizar al trabajador con un día de salario por cada día de retraso.

Artículo 13. CONTRATACIÓN POR TEMPORADA Y TRABAJO FIJO DISCONTINUO

Las empresas procederán al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos por orden de antigüedad, dentro de cada categoría, interrumpiéndose sus servicios por orden prioritario de menor antigüedad también dentro de la categoría.

Dicho llamamiento se producirá cada vez que los servicios del trabajador sean necesarios y en el orden que vaya determinando el volumen normal de trabajo en la empresa. De igual modo, la interrupción de la prestación de tales servicios se producirá cuando los mismos no sean necesarios para la actividad de la empresa. Dicho llamamiento deberá hacerse de forma expresa a fin de que quede constancia del mismo.

Las empresas confeccionarán un escalafón anual donde se reflejará el personal fijo discontinuo en cada grupo o categoría, que se entregará a la representación de los trabajadores en la empresa.

El trabajador fijo discontinuo podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Para que un contrato a tiempo determinado se convierta en uno para trabajos fijos discontinuos, el trabajador deberá haber prestado servicios con contrato eventual al menos durante dos años consecutivos y con una duración mínima acumulada de, al menos, doce meses.

Los contratos fijos discontinuos se podrán suscribir también a tiempo parcial.

Artículo 14. CONTRATACIONES EVENTUALES

Por las causas de contrataciones que prevé el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores, y en atención al carácter estacional de la actividad sectorial de que se trata, la duración máxima de las mismas podrá ser de hasta nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan tales causas de contratación.

No podrán contratarse trabajadores eventuales en defecto del empleo de los fijos discontinuos de la empresa para ocupar los puestos de trabajo de éstos.

Capítulo Tercero**ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 15. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS**

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada anual será de mil setecientos noventa y dos horas (1.792) horas. A partir del año 2005, la jornada anual será de mil setecientos ochenta y cuatro (1.784) horas.

Dada la naturaleza de la actividad sectorial de que se trata, que puede exigir procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día y todos los días del año, los horarios de trabajo podrán fijarse teniendo en cuenta estas circunstancias.

De conformidad con lo establecido en la ley, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Copia de este calendario laboral se entregará a la representación legal de los trabajadores en la empresa. El calendario laboral contendrá la distribución de la jornada de trabajo, descansos, festivos, así como otras circunstancias que puedan afectar al mismo.

Dadas las circunstancias de imprevisibilidad de la actividad de las empresas del sector, normalmente sujeta a los horarios de demanda de servicios del cliente, las modificaciones de los horarios de trabajo se fijarán según criterio y necesidades objetivas del trabajo, comunicándolas con la máxima antelación posible a los trabajadores. En todo caso deberán respetarse los períodos mínimos de descanso previstos en la Ley y en este Convenio, así como el cómputo establecido de jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto a comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En las contrataciones estacionales (fijos discontinuos o a tiempo determinado), se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a fin de concentrar una mayor duración de la misma en aquellos períodos de mayor actividad productiva, respetando en todo caso los períodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Los excesos de jornada así computados podrán compensarse en tiempos de descanso retribuido o económicamente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración que se considerará tiempo de trabajo efectivo. En aquellos casos que la jornada diaria supere las ocho horas continuadas este descanso será de veinte minutos.

La jornada diaria mínima de trabajo, para los trabajadores contratados a tiempo completo, será de cinco horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias. Entre el final de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán doce horas de descanso. Tal descanso se computará y verificará promediándolo en períodos de hasta cuatro semanas, sin que en ningún caso tal descanso interjornadas pueda ser inferior a diez horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido (36 horas). Durante el período temporal que abarca desde el mes de noviembre al mes de abril del año siguiente, este descanso será de cuarenta y ocho horas (48 horas) ininterrumpidas desde que se finalice la jornada laboral hasta que se inicie la siguiente. Cuando por razones excepcionales el tra-

bajador no pueda disfrutar su período de descanso semanal podrá optar por acumular los descansos no disfrutados, bien añadiéndolos al período vacacional, bien concentrándolos en otros períodos. En este último supuesto, la fijación de los días de descanso se realizaría de común acuerdo con el empresario.

Artículo 16. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo cuatrimestral. La realización de horas extraordinarias se compensará, generalmente, con tiempo equivalente de descanso. Esta compensación se hará, de común acuerdo, acumulada a un descanso semanal, en vacaciones o en un período aislado. Cuando se proceda al abono en metálico de las horas extraordinarias deberá incrementarse su valor en un 50 por 100.

La realización de horas extraordinarias, salvo las que sean por razones de fuerza mayor, para prevenir riesgos inminentes o por circunstancias extremas, serán prestadas de común acuerdo entre las partes.

Cuando se realicen trabajos por encima de las diez horas diarias, éstas serán consideradas como extraordinarias a todos los efectos.

La realización de horas extraordinarias se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS

A los efectos de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica incrementada en un 15 por 100 sobre el salario base.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes en un período determinado de días o de semanas.

El trabajo a turnos tendrá una retribución específica incrementada en un 10 por 100 sobre el salario base.

En la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Capítulo Cuarto VACACIONES, FESTIVOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18. VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales. A partir del año 2005, las vacaciones serán de treinta y un días naturales.

La planificación de tales vacaciones, cuando se trate de trabajadores fijos de actividad continua, se realizará durante el último trimestre del año anterior al que vayan a disfrutarse. Cuando el trabajador no pueda disfrutar su período íntegro de vacaciones, por razones del mayor volumen de trabajo, en los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, así como en los períodos de Navidad y Semana Santa, tendrá un incremento de cinco días naturales a disfrutar fuera de las fechas citadas.

Los trabajadores fijos discontinuos y los contratados a término, disfrutará las vacaciones correspondientes en el último tramo temporal de su período de ocupación.

El inicio del período de vacaciones no tendrá lugar en un día de descanso semanal.

En el supuesto de que llegado el momento de inicio del período señalado de vacaciones el trabajador estuviera impedido para su disfrute por razones de enfermedad o accidente, que conllevara una inmovilidad física que le impidiera desplazarse por sus propios medios, dicho período quedará suspendido, considerándose entonces al trabajador en situación de incapacidad transitoria debiendo acreditarse todo ello con los correspondientes partes médicos oficiales.

En dicho supuesto, el disfrute de las vacaciones tendrá lugar en otra fecha posterior que se fijará de común acuerdo, siempre salvaguardando las fechas ya fijadas de otros trabajadores y las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La suspensión de las vacaciones citada en los dos párrafos anteriores no procederá cuando las vacaciones se disfruten de forma conjunta en un mismo período en toda la empresa.

Artículo 19. FESTIVOS

Los días señalados como festivos e inhábiles para el trabajo que no pueden disfrutarse en las fechas fijadas, dada la naturaleza de la actividad de que se trata, cuando se trabajen, su compensación se llevará a cabo de la siguiente forma:

a) Acumulados al período de vacaciones a razón de un día por cada día festivo trabajado.

b) Disfrutados en otras fechas, junto al descanso semanal.

c) Disfrutados acumulados en un período distinto.

d) Cuando no puedan compensarse con descansos equivalentes en las formas antes previstas, se abonarán incrementados a razón de un 25 por 100 del salario que corresponda a un día, de acuerdo con la fórmula siguiente: Salario base, más antigüedad, en su caso, del mes al que corresponda el festivo, más la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, dividido por treinta, incrementando el cociente resultante en un 25 por 100.

En caso de desacuerdo en la forma de compensar los festivos trabajados, éstos se acumularán a las vacaciones.

No se computará como disfrutado un festivo, como máximo, que con tal carácter pueda coincidir con el período total de vacaciones anuales, cuyo disfrute, en su caso, se acumulará al período vacacional.

También tendrá el carácter de fiesta laborable abonable y no recuperable en el sector, el día 10 de julio, fecha en la que se conmemora el Patrón de la actividad San Cristóbal.

Artículo 20. PERMISOS

El trabajador, previo aviso y justificación, anterior posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Este período podrá ser acumulado, mediante acuerdo entre empresario y trabajador, a las vacaciones anuales. Cuando la legislación civil aplicable equipare la unión de parejas de hecho a los matrimonios convencionales, el trabajador también tendrá derecho a este permiso. Si el trabajador y trabajadora están en la plantilla de la misma empresa, el permiso será único y no acumulable.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día natural por traslado del domicilio habitual. Este permiso se ampliará a dos días, siempre que el cambio de domicilio no se produzca más de una vez en el mismo año.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día natural por matrimonio de padre o madre, o hijo, por consanguinidad.

Cabrán permisos no retribuidos para aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, en las condiciones y términos que de común acuerdo se establezcan entre empresa y trabajador.

Artículo 21. VISITAS MÉDICAS

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a consultas médicas, con la obligación de preavisar, siempre que ello fuera factible, y de presentar los documentos o partes que justifiquen las mismas. Este permiso quedará limitado a razón de dieciséis horas al año y por el tiempo proporcional en contrataciones inferiores al año.

Artículo 22. EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria o especial, en los términos establecidos en este artículo.

a) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la asignación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa antes prevista.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En ningún caso cabrá tal excedencia cuando el trabajador pretenda trabajar por cuenta propia o ajena en el mismo sector de actividad de la empresa.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

c) Las empresas concederán excedencias especiales a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, en los casos siguientes:

1- El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3- Cuando el trabajador opte por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y sólo podrá solicitarse una vez. Esta excedencia comportará la reserva del puesto de trabajo y el ingreso al mismo se producirá una vez se acredite el seguimiento riguroso del tratamiento y se certifique por personal médico la desaparición de la citada dependencia. La empresa podrá cubrir la plaza dejada excedente mediante contrato interino.

Será de aplicación a lo dispuesto en los números 1 y 2 de este apartado, lo establecido por el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que si éste sufriera alguna modificación, ésta sería de aplicación automática a esta excedencia, llevándose lo oportuna adaptación del texto a través de la Comisión paritaria del Convenio.

La comunicación para reintegrarse a la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia especial. El incumplimiento de estas condiciones implicará el desistimiento a la reincorporación y por consiguiente la automática extinción de la reserva del puesto y del contrato de trabajo.

Serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores las excedencias y las solicitudes de ingreso.

Capítulo Quinto CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 23. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación para las empresas de tener provistas todas las plazas enumeradas.

El personal queda encuadrado en las siguientes categorías:

GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe de sección
Oficial administrativo 1.^a
Oficial administrativo 2.^a
Auxiliar administrativo
Aspirante administrativo de 16 y 17 años

GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES:

Jefe de base
Recepcionista
Ayudante de recepción
Mozo-conductor

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER:

Jefe de taller
Conductor de clase C y + CE
Oficial de taller 1.^a
Oficial de taller 2.^a
Mozo de taller
Mozo de 16 y 17 años

GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO:

Vigilante-Portero
Limpiador
Botones de 16 y 17 años

El personal de los grupos II y III queda encuadrado a efectos de movilidad funcional en un único grupo profesional.

El personal del grupo IV es común y equivalente al resto de grupos.

El resto de categorías son equivalentes entre sí, y por lo tanto polivalentes, salvo en aquellas funciones que se requiera una aptitud profesional especializada.

Cuando se realice la polivalencia funcional o funciones propias de dos o más categorías, la equiparación a la categoría profesional que corresponda se llevará a cabo en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 24. DEFINICIÓN DE FUNCIONES

GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe de sección.- Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Oficial administrativo de 1.^a- Es el empleado que, a las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos que requieren alto grado de iniciativa y perfección burocrática.

Oficial administrativo de 2.^a- Es aquel que subordinado a un superior, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente con la

debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos burocráticos.

Auxiliar administrativo.- Es el que desempeña trabajos burocráticos de elementales conocimientos teóricos y prácticos, supervisado por sus superiores.

Aspirante administrativo de 16 y 17 años.- Se entenderá el empleado que, durante dos años, sin rebasar los 18 años de edad, trabaje en labores propias de oficina y dispuesto a iniciarse en las labores burocráticas.

GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES:

Jefe de base.- Es el que ejerce funciones de mando generales en una base que disponga de una flota de vehículos numerosa, disponiendo los movimientos de los mismos, dirigiendo e interviniendo en todas las operaciones que se le encomienden por la empresa. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Recepcionista.- Es el responsable del funcionamiento de una base u oficina, durante su turno, siendo el encargado de toda la gestión relacionada con el alquiler de vehículos, mantener relaciones profesionales con los clientes, atender al público en general y demás funciones similares.

Ayudante de recepcionista.- Es el empleado que auxilia a sus superiores en las funciones que estos realicen, con conocimientos suficientes para desarrollarlas con propia autonomía e iniciativa. Cuando la actividad así lo exija, limpiará, repasará y conducirá vehículos para su entrega y retirada.

Mozo-conductor.- Es el que desempeña funciones de conducción de los vehículos, entregando y retirando los mismos, revisando su estado, así como realizando su limpieza general y puesta a punto de funcionamiento. Colaborará con el personal de talleres en las funciones propias de los mismos.

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER:

Jefe de taller.- Es el que con capacidad técnica precisa tiene a su cargo la jefatura del taller, realizando y ordenando trabajos de mantenimiento, reparación y conservación necesarios para el perfecto funcionamiento de la flota de vehículos. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Conductor de clase C y + CE.- Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción adecuado, tiene la obligación de conducir los vehículos de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, durante el servicio, siendo el responsable del vehículo durante el servicio; realizará la carga que se transporte respondiendo de la misma. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y tiempos que se fijen. Cuidará, además, de que el vehículo asignado esté en perfecto estado de uso, llevando a cabo su mantenimiento, informando a la empresa de todas las anomalías detectadas para su reparación.

Oficial de taller 1.^a- Son aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuere necesario.

Oficial de taller 2.^a- Se incluyen los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos correspondientes con rendimientos correctos, pudiendo atender los planos y croquis más elementales. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuere necesario.

Mozo de taller.- Es el que con especialización práctica ayuda y colabora en todas las funciones antes enumeradas, así como cualquiera otra que se le encomiende. También realizará la limpieza, entrega y recogida de vehículos.

Mozo de 16 y 17 años.- Es el que con especialización nula o corta, realiza trabajos propios del grupo profesional.

GRUPO IV.- PERSONAL SUBALTERNO:

Vigilante-Portero.- Tiene a su cargo la vigilancia y control de las dependencias de la empresa, así como de la entrada y salida de personas, llevando los partes y cursando las incidencias que resulten de su función.

Limpiador.- Realiza funciones de limpieza general y colabora en todas aquellas funciones subalternas que se le encomienden y para las que esté capacitado. Su función básica no será la limpieza de vehículos en aquellos centros donde exista personal específicamente dedicado a ello.

Botones de 16 y 17 años.- Es el que sin experiencia o conocimientos amplios colabora en funciones generales de la empresa.

Capítulo Sexto

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 25. SALARIO BASE

El personal contratado a jornada completa percibirá los siguientes salarios base mensuales, según la categoría profesional en la que esté clasificado, durante el año 2004:

GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS/MES	
Jefe de sección	770,05	
Oficial administrativo 1ª	655,68	
Oficial administrativo 2ª	594,69	
Auxiliar administrativo	556,57	
Aspirante admvo.de 16 y 17 años	430,08	
GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES	EUROS/MES	
Jefe de base	770,05	
Recepcionista	655,68	
Ayudante de recepcionista	594,69	
Mozo-conductor	556,57	
GRUPO III. PERSONAL DE TALLER	EUROS/MES	
Jefe de taller	770,05	
Conductor de clase C+CE	770,05	
Oficial de taller 1ª	655,68	
Oficial de taller 2ª	594,69	
Mozo de taller	556,57	
Mozo de 16 y 17 años	430,08	
GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO	EUROS/MES	
Vigilante-Portero	556,57	
Limpiador	556,57	
Botones de 16 y 17 años	430,08	

Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán estos salarios en proporción al tiempo trabajado.

Estos salarios se han incrementado en un 3 por 100 respecto a los del año 2003, lo que supone el 150 por ciento de la inflación prevista por el Gobierno de la Nación. Las empresas deberán haber regularizado los correspondientes atrasos, antes del día 30 de junio de 2004.

A efectos de aplicación de este incremento regirá el criterio previsto en el párrafo primero de la disposición adicional segunda del presente Convenio.

Para los años 2005 y 2006 estos salarios se incrementarán en el 125 por ciento de la inflación que el Gobierno de España prevea para cada uno de estos años en el ámbito del Estado.

Será de aplicación, en su caso, lo dispuesto en el segundo párrafo de la disposición adicional segunda de este Convenio, en materia de cláusula de revisión salarial.

Artículo 26. PLUS DE TRANSPORTE

Dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos a que se ven obligados los trabajadores del sector, necesarios para iniciar su actividad diaria, se establece, en concepto de indemnización compensatoria un plus de distancia y transporte de QUINIENTOS CUARENTA Y NUEVE EUROS CON 36 CÉNTIMOS (549,36 euros) anuales, cantidad igual para todas las categorías y siempre que trabajen a jornada completa, que será abonado a razón de CUARENTA Y CINCO EUROS CON 78 CÉNTIMOS (45,78 euros) mensuales. Cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial percibirá dicho plus en proporción a las jornadas trabajadas.

A efectos de su aplicación regirá el criterio previsto en el párrafo primero de la disposición adicional segunda del presente Convenio.

Para los años 2005 y 2006 este plus se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base de este Convenio.

Artículo 27. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas abonarán a los trabajadores una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario base, más antigüedad en su caso, durante el mes de marzo, otra de la misma cuantía durante el mes de julio y una tercera de las mismas características en el mes de diciembre, cuando lleven un año prestando servicios en la fecha de vencimiento de las mismas. Cuando el trabajador lleve un tiempo inferior al año percibirá tales gratificaciones en la proporción que corresponda al tiempo trabajado.

Esas gratificaciones podrán ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 28. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores que tengan derecho a las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, percibirán con cargo a las empresas la diferencia, en caso que la hubiera, entre la prestación que corresponda y el salario y plus de transporte establecido en el presente Convenio, a partir del decimosexto día de la baja y durante un tiempo máximo de doce meses, en las contingencias derivadas de enfermedad común y accidente no laboral. En las situaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional a partir del primer día de baja y mientras dure tal situación.

El trabajador que no se someta a los reconocimientos médicos instados por la empresa no tendrá derecho a que se le complemente la prestación en la

forma regulada en el presente artículo.

Este artículo deberá adaptarse si sobreviene una legislación que modifique el régimen de prestaciones económicas regulado en el mismo, quedando mientras tanto sin efecto.

Artículo 29. DIETAS

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dietas si por razones de su trabajo no pueden regresar a su domicilio de residencia en su municipio o el del centro de trabajo, y se ven obligados a realizar el almuerzo o la cena fuera de ellos.

A partir del año 2005 y durante el resto de vigencia del Convenio esta dieta será de nueve euros (9 euros), por cada una de estas comidas, salvo que la empresa opte por pagar la factura de la misma de un establecimiento de hostelería. Hasta la fecha citada de entrada en vigor prevista esta dieta será de ocho euros con 11 céntimos (8,11 euros).

Artículo 29 Bis. PAGA EXTRA POR PROMOCIÓN, VINCULACIÓN Y FIDELIZACIÓN A LA EMPRESA

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, con una antigüedad de, al menos, veinticinco años de trabajo en la empresa, que cesen voluntariamente al servicio de la misma y tengan la edad a continuación especificada, percibirán por una sola vez, una paga extra de naturaleza salarial, de los importes siguientes:

Edad	Mensualidades salario base convenio
60	Diez
61	Ocho
62	Seis
63	Cuatro
64	Dos

La comunicación de acogerse a este cese voluntario en la empresa, ha de formularse por escrito con, al menos, dos meses de antelación, como mínimo, con relación a la fecha efectiva del cese. Dicha fecha efectiva del cese no será posterior al término del plazo de los treinta días siguientes a la fecha del cumplimiento del trabajador solicitante. Si la fecha efectiva de cese resultase posterior al término del mencionado plazo de treinta días, la cantidad a percibir sería la correspondiente a la edad que cumpla el trabajador en el cumpleaños inmediato siguiente.

Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos, cada período de nueve meses de ocupación será equivalente a un año de servicios, o proporcionalmente en períodos de menos duración, a los efectos de completar los veinticinco años necesarios para la percepción del premio previsto en el presente artículo.

Capítulo Séptimo

ASUNTOS SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo 30. ASISTENCIA JURÍDICA

Las empresas proporcionarán asistencia jurídica a sus trabajadores en los casos, circunstancias y condiciones específicas a continuación descritas:

a) Cuando el trabajador de que se trate haya sufrido un accidente de circulación, dentro de la jornada de trabajo o conduciendo un vehículo de la empresa en acto de servicio.

b) Cuando como consecuencia del accidente, el trabajador haya sufrido lesiones permanentes, invalidantes o no, de las catalogadas en el baremo del anexo a la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, o sea jurídicamente viable la reclamación de daños y perjuicios al tercero que hubiese sido declarado culpable del accidente, por causa de responsabilidad penal y/o civil imputable al mismo.

c) La asistencia jurídica de la empresa al trabajador de que se trate en los casos y circunstancias arriba expresados tendrá lugar, sin cargo alguno para el trabajador, por los servicios jurídicos que la empresa designe o tenga concertados en las pólizas de seguro correspondientes y cuando tales servicios jurídicos consideren que existen posibilidades racionales de que la reclamación del trabajador contra el tercero causante del accidente, es susceptible de prosperar teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y la solvencia del tercero en cuestión.

Artículo 31. RETIRADA TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR

Los trabajadores fijos con antigüedad en las empresas superior a un año, a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa en acto de servicio, les sea retirado el permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, serán destinados a otro trabajo de los servicios de que disponga su empresa, si lo hubiere, manteniendo el salario correspondiente a su categoría laboral. En caso de que no exista el trabajo adecuado, se produciría una suspensión de la relación laboral.

En el supuesto de que la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a doce meses se estará a lo legalmente aplicable en estos casos.

Artículo 32. JUBILACIÓN FORZOSA

El trabajador se jubilará obligatoriamente a los 65 años siempre que reúna los requisitos para percibir la prestación de Seguridad Social por jubilación.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa, global y anualmente, y en condiciones de homogeneidad, mantengan la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución del empleo, dirigido primordialmente a la integración de jóvenes trabajadores a la empresa.

Este artículo tiene su origen en el precedente Convenio Colectivo, y fue fruto del equilibrio interno propio de la negociación colectiva, basado en las mutuas renunciaciones de las partes negociadoras, por lo que, conocido el fallo del Tribunal Supremo en su Sentencia de 9 de febrero de 2004, contrario al pacto de edades forzosas de jubilación en los convenios colectivos, y por lo que más adelante se manifiesta, se acuerda la suspensión cautelar de los efectos aplicativos del mismo. Como también es conocido por las partes otorgantes de este Convenio, el acuerdo de las organizaciones sindicales y empresariales CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, adoptado en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, el día 1 de abril de 2004, de dirigirse al Gobierno de España para que promueva la oportuna reforma normativa para que faculte y habilite a los convenios colectivos para pactar edades de jubilación obligatorias por razones de política de empleo, como es este el caso del presente artículo, si se produjera la aprobación y publicación de la referida disposición legal, este artículo recuperaría automáticamente su plena vigencia.

Queda encargada la Comisión Paritaria del presente Convenio para realizar un seguimiento de la evolución de lo expuesto en este artículo, y para proceder, si este es el caso, a redactar los cambios necesarios para ajustar el texto del artículo a la normativa sobrevenida, y para proceder al registro del mismo ante la autoridad laboral y solicitar su publicación oficial.

Artículo 33. SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

Las empresas establecerán un seguro colectivo de accidentes para todos los trabajadores que garantice a los mismos la percepción de veinte mil (20.000 euros) euros, en caso de que, como consecuencia del accidente, el trabajador quede en situación de invalidez permanente absoluta, o diecisiete mil (17.000 euros) euros, si como consecuencia del accidente se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiarios, en sendos casos, de acuerdo con las condiciones de las pólizas concertadas.

Este beneficio es independiente y complementario de las prestaciones que por los mismos motivos conceda la Seguridad Social.

Los nuevos capitales pactados entrarán en vigor a partir del día 1 del segundo mes a contar desde el de publicación del Convenio en el BOIB. Mientras tanto estarán en vigor los del Convenio anterior.

Capítulo Octavo UNIFORMIDAD Y ROPA DE TRABAJO

Artículo 34. ROPA DE TRABAJO

Los uniformes y ropa de trabajo que las empresas exijan a los trabajadores, deberán ser proveídos por ellas mismas, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Trabajadores de mostrador:
 - Una chaqueta y un jersey al año.
 - Dos camisas de manga larga y dos de manga corta y corbata o pañuelo al año.
 - Dos pantalones o faldas de verano y dos de invierno al año.
 - Un chubasquero.
- Personal de talleres:
 - Dos monos de trabajo o dos juegos de pantalón y camisa al año.
 - Un chubasquero.
- La conservación y limpieza de la ropa de trabajo será responsabilidad del trabajador.

Las empresas podrán introducir cuantos cambios consideren oportunos en cualquiera de las prendas que integran la uniformidad de trabajo, debiéndolo poner en conocimiento de la representación de los trabajadores a efectos meramente informativos.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán oponerse a la introducción de dichas variaciones cuando acrediten mediante certificación expedida por la autoridad competente, que su adopción es susceptible de afectar a la seguridad e higiene de los trabajadores.

Las empresas efectuarán oportunamente la distribución y control de las prendas entregadas, así como su recambio en cada temporada del año.

Las empresas proporcionarán al personal de talleres el calzado especial reglamentario requerido para cada actividad. A este personal, cuando así lo determine la evaluación preventiva de riesgos, se le proveerá de un par de botas de seguridad, que será de uso obligatorio por parte del trabajador.

Una vez terminada o interrumpida la relación laboral, el trabajador devolverá la ropa de trabajo en condiciones.

Capítulo Noveno PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 35. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Las empresas, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de los trabajadores del sector, independientemente de los programas

específicos de formación de las mismas, colaborarán en aquellas propuestas e iniciativas que, elaboradas por la representación de los trabajadores, disfruten del apoyo y financiación de las autoridades competentes.

El trabajador, de acuerdo con la legislación vigente, tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que se acredite la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del oportuno permiso no retribuido para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, previo aviso y justificación, con reserva del puesto de trabajo, en empresas con más de diez trabajadores. Esta situación no podrá darse simultáneamente con más de un trabajador.

Artículo 36. FORMACIÓN CONTINUA

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en la legislación vigente, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Podrán acogerse a dicha legislación las empresas y organizaciones que desarrollen acciones formativas en los términos definidos en el mismo, dirigidas al conjunto de los trabajadores ocupados.

La Comisión Paritaria de este Convenio tendrá en materia de Formación Continua las siguientes competencias:

- a) Estudio y análisis de las necesidades formativas del sector.
- b) Potenciar y en su caso presentar planes agrupados sectoriales o intersectoriales.
- c) Seguimiento y control de los planes formativos.
- d) Emitir informe previo a su aprobación ante la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.
- e) Seguimiento y análisis de los permisos individuales para la formación.
- f) Adoptar cualquier acuerdo en materia de desarrollo de la legislación aplicable a Formación Continua.

Capítulo Décimo SALUD LABORAL

Artículo 37. NORMAS GENERALES Y OBLIGACIONES Y DEBERES

Se establece con carácter general las siguientes medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales:

- a) Los locales de trabajo, tendrán las dimensiones precisas en cuanto a extensión superficial, ubicación y ventilación.
- b) Los locales contarán con iluminación o estarán dotados de los elementos técnicos necesarios que garanticen la iluminación artificial, evitando puntos de reflejo, rincones oscuros o doble imagen.
- c) Los centros de trabajo en que la función a realizar lo precise, estarán dotados de un cuarto de vestuario para los trabajadores, con disposiciones de banquetas, servicios higiénicos completos y duchas con agua caliente y fría.
- d) Los locales estarán dotados de extintores de incendios del tipo más adecuado a los materiales existentes en cada caso. Estarán debidamente señalizados en sitios perfectamente visibles y libres de utilización en caso necesario.
- e) No podrá utilizarse vehículo alguno cuyas condiciones mecánicas no ofrezcan garantías de seguridad.

Tanto las empresas como los trabajadores de todas las categorías profesionales se someten expresamente a las normas contenidas en las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

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. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo aquellos reconocimientos médicos imprescindibles establecidos legalmente en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

Las empresas requerirán de los servicios médicos encargados de efectuar los reconocimientos médicos, que revisen, con especial atención la vista de aquellos trabajadores que deban utilizar de forma habitual y continuada, pantallas de datos para la realización de su trabajo.

Los servicios médicos que lleven a cabo tales reconocimientos informarán de los resultados globales a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 37 Bis. DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el trabajo, a través de la representación especializada que se regula en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención tendrán las funciones específicas, compe-

tencias, facultades, garantías y obligaciones, previstas en los artículos 35 a 37, y concordantes, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Su composición y competencias son las reguladas en los artículos 38 y 39, y concordantes, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Capítulo undécimo DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en la ley y presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS

Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas del personal, que será el establecido en cada momento por la ley.

Sin rebasar el crédito horario anteriormente citado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes de los trabajadores, a fin de asistir a congresos, asambleas y cursos de formación sindical, organizados por su sindicato, mediando siempre preaviso y posterior justificación.

El tiempo de ausencia contemplado en este artículo podrá ser acumulado mensualmente entre uno o varios de los distintos representantes de los trabajadores de un mismo centro o empresa, sin rebasar el máximo total, salvo el de aquellos representantes que tuviesen el contrato laboral suspendido o estuviesen ausentes por alguna causa legalmente prevista.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa con, al menos, un mes de antelación, expresando claramente el número de horas a acumular, indicando sobre qué representante o representantes se lleva a efecto la misma, y a quien corresponden dichas horas.

En caso de discrepancia sobre tales acumulaciones resolverá la Comisión paritaria del Convenio.

Capítulo duodécimo RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. FALTA DE LOS TRABAJADORES

Se considerará falta toda acción u omisión del trabajador que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales, y en especial por las previstas en el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: leves, graves y muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del trabajador.

Son faltas leves:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, no superiores a treinta minutos, salvo que de dicha impuntualidad se deriven perjuicios a la empresa. Si la falta es superior a treinta minutos o se hayan derivado perjuicios, se considerará grave.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo, la razón de dicha ausencia, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a otros trabajadores la falta se considerará grave.

d) Pequeños descuidos en la conservación y mantenimiento de materiales, utensilios, enseres y, particularmente, en los vehículos de la empresa.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con corrección y diligencia.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, incluso ocasionales.

h) Discutir con otros trabajadores dentro de la jornada de trabajo. Si tal discusión tiene lugar en presencia de público, la falta se considerará grave.

i) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

Son faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia del trabajo, inferiores a treinta minutos, cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante el período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que revelar a otro trabajador o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de

alguna consideración a la empresa.

c) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a la introducción de nuevos métodos de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, partes de incidencias, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, se considerará falta muy grave.

d) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

e) La negligencia, descuido o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otros trabajadores, o peligro de averías para las instalaciones o vehículos, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas vehículos de la empresa.

h) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

i) No entregar los objetos y prendas encontrados en los vehículos a la empresa.

Son faltas muy graves:

a) Diez o más faltas de puntualidad no justificadas al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte en un año, inferiores a treinta minutos; o cinco durante seis meses o diez en doce, superiores a treinta minutos.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier personal, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, o así como toda prolongación injustificada de tal baja.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los demás trabajadores o clientes.

f) La embriaguez o toxicomanía que repercuta en el trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia u otros documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

h) Dedicarse a actividades profesionales por cuenta propia o ajena o colaborar en actividades de la misma rama sectorial de la empresa, salvo autorización expresa de la misma.

i) Falta de respeto y consideración hacia sus superiores, otros trabajadores o familiares de los mismos.

j) La disminución no justificada en el rendimiento de su trabajo.

k) Originar riñas y pendencias con los demás trabajadores o con clientes.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mismo semestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 41. SANCIONES A LOS TRABAJADORES

Las sanciones consistirán en:

Por faltas leves:

a) amonestación verbal o escrita.

b) Suspensión de empleo y salario hasta tres días.

Por faltas graves:

a) suspensión de empleo y salario de cuatro a veinte días

b) Postergación para el ascenso durante cinco años.

Por faltas muy graves:

a) suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a tres meses.

b) Pérdida definitiva para el ascenso.

c) Despido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. MEJORAS RETRIBUTIVAS

Se respetarán las condiciones retributivas individuales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título ad personam, así como las que vinieran percibiendo por el concepto de antigüedad, también a título ad personam. La retribución por el complemento de antigüedad que el trabajador tenga reconocido y consolidado en su nómina no será absorbible ni compensable por futuras mejoras del salario, complemento que quedó suprimido y sin efecto alguno en el I Convenio de fecha 6 de noviembre de 1995.

Disposición Adicional Segunda. APLICACIÓN DE LOS AUMENTOS RETRIBUTIVOS

El aumento de los importes fijados en los artículos 25 y 26 del presente Convenio, exclusiva y únicamente para los años 2004 y 2005, tendrá el carácter de no absorbible ni compensable por las mejoras que pudieran tener los trabajadores por encima de los salarios convencionales, a fin de garantizar durante la vigencia del primero y segundo año del Convenio un aumento real de las retribuciones. Este párrafo dejará de tener vigencia alguna a partir del 31 de diciembre de 2005.

Si la inflación real superara en el año 2004 el 3 por ciento, y en los años 2005 y 2006, el porcentaje de aumento real fijado para cada uno de estos dos años, se procederá a una revisión aplicando el exceso de los indicados porcentajes sobre los conceptos económicos de los artículos 25 y 26 del Convenio, con carácter previo a revisar los salarios de los años 2005, 2006 y 2007, tomando como base para ello los salarios de referencia para aplicar los correspondientes incrementos.

Disposición Adicional Tercera. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

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

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

Disposición Adicional Cuarta. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS Y A TIEMPO PARCIAL

Se mantiene la vigencia indefinida de lo pactado en el artículo 13, último párrafo in fine, del IV Convenio Colectivo en materia de supresión del límite de jornada para las modalidades contractuales recogidos en la rúbrica de esta disposición, que determinó que quedaba sin efecto alguno el límite de que la jornada laboral debía ser inferior al 77 por 100 de la jornada anual, siendo de aplicación en esta materia lo establecido en la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10).

Disposición Adicional Quinta. PLAN DE PENSIONES

La Comisión Paritaria del Convenio procederá entre sus cometidos prioritarios a elaborar un proyecto de Plan de Pensiones para las empresas y trabajadores del sector que complementa el vigente sistema de Seguridad Social.

Los trabajos de la Comisión Paritaria en esta materia se iniciarán en el mes siguiente al de publicación del Convenio en el BOIB, y dispondrá de seis meses para definir y desarrollar el citado proyecto, que elevará a las partes otorgantes del presente Convenio para su consideración y aprobación en su caso.

Estos trabajos no afectan a los compromisos que en esta materia pudieran tener algunas empresas, los que no se verán afectados y se mantendrán totalmente en vigor, sin perjuicio de que el proyecto a acometer por la Comisión Paritaria analice, estudie y proponga alguna medida de integración o complementación de los mismos.

En el supuesto de que se alcanzara acuerdo en esta materia, el devengo y abono de la Paga Extra establecida en el artículo 29 Bis del presente Convenio quedaría sin efecto alguno automáticamente y a partir de la entrada en vigor del Plan de Pensiones, por suponer el mismo, aunque de naturaleza totalmente distinta, un instrumento también de vinculación y fidelización del trabajador a la empresa.

Disposición Adicional Sexta. IMPRUDENCIA O NEGLIGENCIA DEL TRABAJADOR EN LA CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

Se acuerda constituir una Comisión de trabajo ad hoc, una vez publicado el presente Convenio Colectivo en el BOIB, que tenga por objeto establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en que el trabajador cause daños o averías graves a los vehículos de la empresa por conducción temeraria, imprudente o negligente, o bajo los efectos de alcohol o drogas, determinando las consecuencias y responsabilidades directas que haya que imputarle al mismo, y forma de resarcir o cubrir dichos daños y perjuicios, sin menoscabo de las acciones disciplinarias que en el ámbito laboral procedan. Esta Comisión deberá haber realizado su cometido en el año 2004, para elevarlo a la Comisión Negociadora del Convenio para que acuerde lo que proceda.

Mientras tanto se establece dicho protocolo, esta materia se regulará por los acuerdos que las partes establezcan y en su defecto por la aplicación de las disposiciones legales correspondientes.

Disposición Final Única. CLAUSULA DEROGATORIA Y NORMATIVA SUPLETORIA

Como normativa supletoria a lo regulado en el presente Convenio se aplicará el contenido normativo del Laudo Arbitral de fecha 29 de junio de 1996, Resolución de la Dirección General de Trabajo y Migraciones de 17 de julio de 1996, publicado en el B.O.E. de 24 de agosto de 1996, en las materias que el presente Convenio se haya regulado, con expresa exclusión de los artículos 7, 8, 9, 12, capítulo III y capítulo IV, por estar reguladas estas materias en el presente Convenio.

El presente V Convenio Colectivo deroga el IV Convenio y todos los anteriores al mismo, salvo las materias que expresamente se establezca en el texto del mismo como vigentes.

En Palma de Mallorca (Illes Balears), a 29 de Abril de dos mil cuatro.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Por "Agrupación Empresarial de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor de Baleares" (AEVAB)

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Por "Federació de Comunicació i Transports de les Illes Balears de Comisiones Obreras" (CC.OO.)

Por "Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar Illes Balears de la Unión General de Trabajadores" (UGT)

— 0 —

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Num. 9480

Corrección de errores advertidos en la Orden de 19 de abril de 2004, por la cual se aprueban las bases para la selección, nombramiento i cese de los órganos de gobierno de los centros docentes públicos.

La Orden de 19 de abril de 2004 aprobaba las bases para la selección, nombramiento y cese de los órganos de gobierno de los centros docentes públicos.

En los arts. 12 y 14, así como en la disposición transitoria de la mencionada Orden, se detectaron unos errores que es necesario corregir. Por todo ello se procede a efectuar la siguiente corrección:

Art. 12.1

Donde dice

... serán nombrados directores del centro solicitado por la Dirección General de Planificación y Centros.

Debe decir

... serán nombrados directores del centro solicitado por la Dirección de Personal Docente previa notificación a la Dirección General de Planificación y Centros.

Art. 12.3

Donde dice

..., mediante resolución del director general de Planificación y Centros

Debe decir

..., mediante resolución del director general de Personal Docente.

Art. 14.3

Donde dice

..., mediante resolución del director general de Planificación y Centros

Debe decir

..., mediante resolución del director general de Personal Docente.

Art. 14.4

Donde dice

... la Dirección General de Planificación y Centros podrá acordar...

Debe decir

... la Dirección General de Personal Docente podrá acordar...

Art. 14.5

Donde dice

..., la Dirección General de Planificación y Centros procederá al nombramiento...

Debe decir

..., la Dirección General de Personal Docente procederá al nombramiento...

Disposición transitoria

Donde dice

... serán nombrados por el director general de Planificación y Centros, en funciones,...

Debe decir

... serán nombrados por el director general de Personal Docente, a propuesta del director general de Planificación y Centros, en funciones,...

El consejero de Educación y Cultura

Francesc J. Fiol Amengual

Palma, 10 de mayo de 2004.

— 0 —