

3.- Otras disposiciones

VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE EMPLEO

Num. 1520

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación de día 13 de enero de 2012 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de las empresas de alquiler de vehículos sin conductor de las Illes Balears (Exp: CC_TA_04/038 código de convenio 07001835011996)

Antecedentes

1. El día 17 de noviembre de 2011, la representación del sector de las empresas de alquiler de vehículos sin conductor de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de este sector.
2. El día 2 de diciembre, el señor Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registre, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de las empresas de alquiler de vehículos sin conductor de las Illes Balears.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. 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 una traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 13 de enero de 2012

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral

Juana María Camps Bosch

Por delegación del Vicepresidente Económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación (BOIB 153/2011)

TEXTO DEL VII CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE EMPRESAS DE ALQUILER DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS (CODIGO CONVENIO 07001835011996)

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 en derecho, 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 FEDERACIÓN DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR ILLES BALEARS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (CC.OO.).

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 alquiler de vehículos sin conductor, incluyendo todos los servicios necesarios para el desarrollo de la actividad de que se trata.

Artículo 4. ÁMBITO TERRITORIAL Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS

Es de aplicación a todas las empresas que realicen las actividades descritas en el ámbito funcional, de forma ocasional, temporal o permanente, en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

El presente convenio colectivo se aplicará con prioridad y con exclusión de cualquier otro de ámbito territorial superior al establecido en el mismo, incluso estatal durante toda su vigencia, tanto inicial como prorrogada tácita o expresamente.

Artículo 5. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de Illes Balears (en adelante BOIB), salvo en las materias que expresamente se haya fijado otras fechas tanto de inicio como de finalización; y estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2014.

Artículo 6. INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL ESTABLECIDO

De conformidad a lo establecido por el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, se procederá conforme a lo previsto en los artículos citados del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, el empresario que pretenda acogerse a tal inaplicación, deberá comunicarlo por escrito a la representación legal de los trabajadores, o a éstos mismos en defecto de aquellos, para que procedan conforme a lo legalmente establecido, acompañando a tal comunicación la documentación demostrativa de la situación alegada. Para tal comunicación el empresario dispondrá de un mes a contar desde la publicación del convenio colectivo en el BOIB.

En el supuesto de acuerdo entre las partes éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio. En el supuesto de desacuerdo será de aplicación lo dispuesto en los preceptos citados del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. DENUNCIA

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes otorgantes del mismo, con una antelación no inferior a tres meses a la finalización de su vigencia, mediante notificación escrita que será comunicada simultáneamente a la autoridad laboral y al resto de las organizaciones firmantes, debiendo éstas responder a la misma.

Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, estableciendo un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución.

El plazo máximo para la negociación del convenio colectivo será el legalmente establecido.

En el supuesto de no denunciarse el convenio en la forma y plazo antes citados, el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia de año en año, salvo en aquellas materias que se haya establecido expresamente lo contrario, y mientras no se produzca la denuncia en tiempo y forma, en cuyo caso se iniciaría la negociación de un nuevo convenio de acuerdo a lo señalado en el

presente artículo.

Artículo 8. COMISIÓN PARITARIA

Se acuerda designar una comisión paritaria de la representación de las partes firmantes para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas en el texto del presente convenio.

Serán funciones de la comisión el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la ley.

Serán además funciones de la comisión, el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, de acuerdo con lo legalmente establecido, así como las determinadas por la letra h), del apartado 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión será integrada por seis miembros, tres designados por la parte empresarial y tres por la parte sindical.

El domicilio de la comisión estará en la sede del Tribunal de Mediación, Arbitraje y Conciliación de las Islas Baleares (en adelante TAMIB), 07003 Palma de Mallorca, Avinguda Comte de Sallent nº 11, 2ª 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 BOIB.

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 competente determinara la nulidad de alguna parte del mismo o se viere modificado por alguna disposición legal posterior a su entrada en vigor, deberá 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.

Capítulo segundo CONTRATACIÓN

Artículo 10. VACANTES

Cuando el empresario 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 los 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 11. CESES

Los trabajadores que, una vez superado el periodo de prueba, deseen cesar voluntariamente en las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, con una antelación no inferior a 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 al empresario a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada 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 12. CONTRATACIÓN POR TEMPORADA Y TRABAJO FIJO DISCONTINUO

Los empresarios 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.

Los empresarios confeccionarán un escalafón anual donde se reflejará el personal fijo discontinuo en cada grupo o categoría, que se entregará a la representación legal 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 13. 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 periodo 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 14. 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 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 el empresario 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 periodos 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 periodos de mayor

actividad productiva, respetando en todo caso los periodos 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 periodos de hasta cuatro semanas, sin que en ningún caso tal descanso entre jornadas 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 trabajador no pueda disfrutar su periodo de descanso semanal podrá optar por acumular los descansos no disfrutados, bien añadiéndolos al período vacacional, bien concentrándolos en otros periodos. En este último supuesto, la fijación de los días de descanso se realizaría de común acuerdo con el empresario.

Artículo 15. 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 periodo 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 prever riesgos inminentes o por circunstancias extremas, será prestada 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 legales de los trabajadores.

Artículo 16. 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 17. VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales.

La planificación de tales vacaciones, cuando se trate de trabajadores fijos ordinarios, se realizará durante el último trimestre del año anterior al que vayan a disfrutarse. Cuando el trabajador no pueda disfrutar su periodo 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, tendrán 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 periodo de ocupación, salvo pacto en contrario entre el empresario y el trabajador.

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

En el supuesto de que llegado el momento de inicio del periodo 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 periodo 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 periodo en toda la empresa.

Artículo 18. FESTIVOS

Los días señalados como festivos e inhábiles para el trabajo que no puedan 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:

- Acumulados al periodo de vacaciones a razón de un día por cada día festivo trabajado.
- Disfrutados en otras fechas, junto al descanso semanal.
- Disfrutados acumulados en un período distinto.
- 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 19. 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio. Este periodo 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 ambos trabajadores están en la plantilla de la misma empresa, el permiso será único y no acumulable.
- 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 padres e hijos. Se equipara a este derecho a las parejas de hecho legalmente constituidas.

h) Los trabajadores fijos ordinarios (que trabajen todo el año) que no tengan un índice de bajas por incapacidades derivadas de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) superior al 3 por 100 en el año inmediatamente anterior, tendrán derecho a disponer de un día de permiso retribuido para asuntos propios, que podrán disfrutar en horas sueltas (8 horas) de común acuerdo con el empresario. Este permiso se concederá siempre y cuando no coincida con otros trabajadores ausentes y que como consecuencia de ello, se pueda ver alterado el funcionamiento normal del servicio. Este permiso, de día completo o de horas sueltas, se solicitará por el trabajador con la máxima antelación.

Procederán 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 empresario y trabajador.

Artículo 20. 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 21. 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 cuatro meses 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) Los empresarios 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 como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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 reingreso 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. El empresario 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 reingreso.

Capítulo quinto CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 22. 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/a de sección
Oficial/a administrativo 1ª
Oficial/a administrativo 2ª
Auxiliar administrativo
Aspirante/a administrativo de 16 y 17 años

GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES:

Jefe/a de base
Recepcionista
Ayudante/a de recepción
Mozo-conductor/a

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER:

Jefe/a de taller
Conductor/a de clase C y C+E
Oficial/a de taller 1ª
Oficial/a de taller 2ª
Mozo de taller
Mozo de 16 y 17 años

GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO:

Vigilante/a-Portero/a
Limpiador/a
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 23. DEFINICIÓN DE FUNCIONES

De conformidad a lo establecido en el apartado 4 del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de las categorías y grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que tienen como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

JEFE/A 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/A ADMINISTRATIVO DE 1ª.- 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/A ADMINISTRATIVO DE 2ª.- 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 con elementales conocimientos teóricos y prácticos, supervisado por sus superiores.

ASPIRANTE/A 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/A DE BASE.- Es el que ejerce funciones de mando general 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/A 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/A.- 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/A 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/A DE CLASE C y C+E.- 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/A DE TALLER 1ª.- 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/A DE TALLER 2ª.- 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/A-PORTERO/A.- 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/A.- 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 24. SALARIO BASE**

El personal contratado a jornada completa percibirá los salarios base mensuales, según la categoría profesional en la que esté clasificado, durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014, que se recogen en el anexo del presente convenio colectivo.

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

Artículo 25. 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 la cuantía que más abajo se recoge, cantidad igual para todas las categorías y siempre que trabajen todos los días de la semana. Cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial percibirá dicho plus en proporción a las jornadas trabajadas.

El importe de este plus durante toda la vigencia del convenio será el

siguiente:

Año 2011 666,24 euros/año	55,52 euros/mes
Año 2012 795,72 euros/año	66,31 euros/mes
Año 2013 942,72 euros/año	78,56 euros/mes
Año 2014 1.108,44 euros/año	92,37 euros/mes

Artículo 26. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los empresarios 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 27. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores que tengan derecho a las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, percibirán con cargo a los empresarios la diferencia, en caso que la hubiera, entre la prestación que corresponda y el salario real fijo que viniera percibiendo, y si éste fuera variable, el promedio resultante de los seis meses anteriores al de la baja, y ello 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.

Durante la situación de incapacidad temporal no se percibirá el plus de transporte, y entre los conceptos variables, en su caso, no se incluirán los pagos realizados por tiempo extra de trabajo tales como horas extraordinarias, días de descanso semanal trabajados, festivos trabajados, etcétera.

El trabajador que no se someta a los reconocimientos médicos instados por el empresario 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 28. 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.

Esta dieta será de diez euros (10 €), por cada una de estas comidas, salvo que la empresa opte por pagar la factura de la misma de un establecimiento de hostelería.

Artículo 29. BAJAS INCENTIVADAS

Los trabajadores afectados por el presente convenio, con una antigüedad de, al menos, veinticinco años de trabajo en la empresa, podrán acogerse al régimen de bajas incentivadas regulado en este artículo siempre que cesen voluntariamente al servicio de la misma y tengan la edad a continuación especificada, en cuyo caso percibirán por una sola vez, una indemnización de los importes siguientes:

EDAD	MENSUALIDADES
	SALARIO BASE
Entre 57 y 60 años	Diez
Entre 60 y 61 años	Ocho
Entre 61 y 62 años	Seis
Entre 62 y 63 años	Cuatro
Entre 63 y 64 años	Dos

Después de los 64 años no cabrá acogerse a dicho régimen de bajas incentivadas.

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 cumpleaños 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 periodo de nueve meses de ocupación será equivalente a un año de servicios, o proporcionalmente en periodos de menos duración, a los efectos de completar los veinticinco años necesarios para la percepción de la indemnización prevista en el presente artículo.

Capítulo séptimo

ASUNTOS SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo 30. ASISTENCIA JURÍDICA

Los empresarios 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 vigente del anexo del Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, sobre responsabilidad civil y seguro de circulación de vehículos a motor, 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) Cuando en el desempeño de su cometido el trabajador sea agredido verbal o físicamente por un cliente o por persona ajena a la empresa.

d) La asistencia jurídica del empresario 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 el empresario 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 misma 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 el empresario, si lo hubiere, manteniendo el salario correspondiente a su categoría laboral. En caso de que no exista el trabajo adecuado, se producirá una suspensión de la relación laboral.

Se excluyen de esta cobertura la suspensión temporal del permiso de conducir impuesta por circular con tasas superiores a las permitidas legalmente por ingesta de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y otras sustancias análogas, o por la negativa de someterse a las pruebas establecidas para su detección, así como la suspensión temporal del permiso, su revocación o la privación del derecho a conducir impuestas cautelarmente o como medida de seguridad, aplicadas por conducir durante el periodo de privación del derecho a conducir o suspensión del permiso o impuestas por conducir careciendo del permiso o licencia correspondiente, por pérdida total de los puntos asignados legalmente o por sentencia firme que comporte la pérdida de vigencia del permiso o licencia.

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, se producirá la extinción del contrato de trabajo por ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, según determina el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. JUBILACIÓN FORZOSA

Se establece la extinción del contrato del trabajador al cumplir la edad ordinaria de jubilación, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en la misma y pueda causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a la edad ordinaria de jubilación, la misma será obligatoria al cumplirse las condiciones y requisitos antes reseñados. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro del mes anterior al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que se cumplan las condiciones y requisitos.

Empresario y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso de un mes, respectivamente.

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

Artículo 33. SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

Los empresarios tendrán concertado un seguro colectivo de accidentes para todos los trabajadores que garantice a los mismos la percepción de veinte y dos mil (22.000 €) euros, en caso de que, como consecuencia de un accidente, el trabajador quede en situación de invalidez permanente absoluta, salvo que se produzca la suspensión prevista en el apartado 2 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, o dieciocho mil setecientos (18.700 €) 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.

Capítulo octavo UNIFORMIDAD Y ROPA DE TRABAJO

Artículo 34. ROPA DE TRABAJO

Los uniformes y ropa de trabajo que los empresarios exijan a los trabajadores, deberán ser proveídos por ellos mismos, 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.

El personal que trabaje en talleres dispondrá de calzado homologado de seguridad, mínimo un par de botas o zapatos al año.

La conservación y limpieza de la ropa de trabajo será responsabilidad del trabajador.

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

Los representantes legales 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 afec-

tar a la seguridad e higiene de los trabajadores.

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

Los empresarios 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

Los empresarios, 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 legal 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 los empresarios 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:

- Estudio y análisis de las necesidades formativas del sector.
- Potenciar y en su caso presentar planes agrupados sectoriales o intersectoriales.
- Seguimiento y control de los planes formativos.
- Emitir informe previo a su aprobación ante la comisión paritaria sectorial de formación continua.
- Seguimiento y análisis de los permisos individuales para la formación.
- 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:

- Los locales de trabajo, tendrán las dimensiones precisas en cuanto a extensión superficial, ubicación y ventilación.
- 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 los empresarios 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.

El empresario 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.

Los empresarios 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 38. 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, competencias, 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

Los empresarios 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 39. 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 40. 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 legales 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 legales 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 estu-

viesen 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 al empresario 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 41. 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 al empresario 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 al empresario 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 periodo 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 al empresario.

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 al empresario 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 42. 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 veintidós 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. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Se conviene fijar una cláusula de revisión salarial, tomando como referencia los incrementos pactados y la inflación real que contemple el período 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014. Así, si la tasa trianual del índice de precios de consumo (IPC) registrado por el Instituto nacional de estadística (INE) en el período 1/1/2012 a 31/12/2014, fuera superior al 8%, se procedería a hacer una actualización del salario base, gratificaciones extraordinarias y del plus de transporte en el porcentaje de exceso de dicho dato, teniendo como límite el 9,5%, esto es, máximo el 1,5% de incremento sobre los citados conceptos vigentes en el año 2014, sin carácter retroactivo alguno y con efectos del día 1 de enero de 2015. Una vez conocido el dato señalado en el mes de enero de

2015, se procederá, en su caso, a actualizar la tabla salarial del año 2014 en la forma expuesta, llevando a cabo los trámites de depósito y registro ante la autoridad laboral y solicitando su publicación en el diario oficial a efectos de su aplicación práctica. Quedará designada para dichos trámites la comisión paritaria del convenio.

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. 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 durante la vigencia del convenio colectivo, 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 adicional quinta. COMISIÓN TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el seno de la comisión paritaria del presente convenio colectivo, se creará una Comisión técnica que podrá asumir competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Dicha Comisión técnica quedará conformada por las personas que se designen por la comisión paritaria.

Las competencias de la comisión técnica comprenderán la investigación, el desarrollo y la promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo en el sector, a través de:

a) Promover y fomentar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

b) La elaboración de estudios e investigaciones acerca de las necesidades y carencias en materia de Prevención de Riesgos en las empresas afectadas por el convenio colectivo.

c) La emisión de informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se solicite por cualquiera de las organizaciones otorgantes del convenio colectivo sectorial respecto a los temas de su competencia.

d) La elaboración, puesta en marcha y desarrollo de planes de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, relacionados con el sector.

e) La propuesta y promoción de campañas de información, divulgación y sensibilización en materias de salud laboral y seguridad en el trabajo.

Al objeto de cumplir con los fines y objetivos fijados en esta disposición, las organizaciones firmantes del convenio colectivo recabarán de los responsables públicos de la administración autonómica los medios necesarios para tal

cometido a través del acceso a los programas subvencionados de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales y de proyectos y programas de investigación y actuación en salud laboral.

Disposición adicional sexta. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SUBROGADOS DE EMPRESAS CON CONVENIO COLECTIVO PROPIO

Se pacta entre las partes firmantes de este convenio colectivo la presente disposición que tendrá la naturaleza jurídica de cláusula obligacional por lo que estará vigente desde la publicación del convenio en el BOIB hasta el último día de la vigencia inicial del mismo, por lo que perderá tal vigencia al término del mismo.

Por la presente disposición se establece que a los trabajadores que procedan de empresas con convenio colectivo propio y sean subrogados por empresas que se rigen por el presente convenio que, aparte de respetarles los derechos en la forma que establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de este convenio deberá garantizarse que el incremento salarial pactado en este convenio, durante toda la vigencia del mismo, no sea absorbido ni compensado por las mejoras y condiciones que pudiera disfrutar por aplicación del convenio colectivo de procedencia, de manera que el incremento salarial sea real y efectivo sobre la nómina del trabajador.

Disposición adicional séptima. MEDIDAS DE IGUALDAD Y TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, Y PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL Y SEXUAL

1. Los empresarios velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera, dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico.

2. En los casos de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente en que el cambio de puesto o de funciones no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En tales supuestos, la suspensión del contrato finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad o de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. Durante la suspensión la trabajadora tendrá derecho al subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de conformidad a lo establecido en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción o adaptación de la jornada de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, el empresario estará obligado a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores.

5. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Todo ello de conformidad a lo establecido en los artículos 45.1 n) y 48.6 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

7. A los efectos de lo señalado en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

8. Se entiende por trabajadora víctima de violencia de género, a los efectos anteriormente expuestos, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

9. Los firmantes del presente convenio se comprometen a estudiar y trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas.

Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

Disposición final única. CLÁUSULA 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 Boletín oficial del Estado 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 convenio colectivo deroga el VI convenio colectivo, así como todos los anteriores al mismo, salvo las materias que expresamente se establezca en el texto del mismo como vigentes.

ANEXO TABLAS SALARIALES

AÑO 2011

GRUPO I Salario base	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	euros/mes
Jefe/a de sección	935,60
Oficial/a administrativo 1ª	796,64
Oficial/a administrativo 2ª	722,53
Auxiliar administrativo	676,23

Aspirante/a administrativo de 16 y 17 años S.M.I.

GRUPO II Salario base

PERSONAL DE OPERACIONES euros/mes
 Jefe/a de base 935,60
 Recepcionista 796,64
 Ayudante/a de recepcionista 722,53
 Mozo-conductor/a 710,95

GRUPO III Salario base

PERSONAL DE TALLER euros/mes
 Jefe/a de taller 935,60
 Conductor/a de clase C + CE 935,60
 Oficial/a de taller 1ª 796,64
 Oficial/a de taller 2ª 722,53
 Mozo de taller 676,23
 Mozo de 16 y 17 años S.M.I.

GRUPO IV Salario base

PERSONAL SUBALTERNO euros/mes
 Vigilante/a-Portero/a 676,23
 Limpiador/a 676,23
 Botones de 16 y 17 años S.M.I.

AÑO 2012

GRUPO I Salario base

PERSONAL ADMINISTRATIVO euros/mes
 Jefe/a de sección 946,77
 Oficial/a administrativo 1ª 806,16
 Oficial/a administrativo 2ª 731,16
 Auxiliar administrativo 684,31
 Aspirante/a administrativo de 16 y 17 años S.M.I.

GRUPO II Salario base

PERSONAL DE OPERACIONES euros/mes
 Jefe/a de base 946,77
 Recepcionista 806,16
 Ayudante/a de recepcionista 731,16
 Mozo-conductor/a 719,44

GRUPO III Salario base

PERSONAL DE TALLER euros/mes
 Jefe/a de taller 946,77
 Conductor/a de clase C + CE 946,77
 Oficial/a de taller 1ª 806,16
 Oficial/a de taller 2ª 731,16
 Mozo de taller 684,31
 Mozo de 16 y 17 años S.M.I.

GRUPO IV Salario base

PERSONAL SUBALTERNO euros/mes
 Vigilante/a-Portero/a 684,31
 Limpiador/a 684,31
 Botones de 16 y 17 años S.M.I.

AÑO 2013

GRUPO I Salario base

PERSONAL ADMINISTRATIVO euros/mes
 Jefe/a de sección 959,46
 Oficial/a administrativo 1ª 816,96
 Oficial/a administrativo 2ª 740,96
 Auxiliar administrativo 693,48
 Aspirante/a administrativo de 16 y 17 años S.M.I.

GRUPO II Salario base

PERSONAL DE OPERACIONES euros/mes
 Jefe/a de base 959,46
 Recepcionista 816,96
 Ayudante/a de recepcionista 740,96
 Mozo-conductor/a 729,08

GRUPO III Salario base

PERSONAL DE TALLER euros/mes
 Jefe/a de taller 959,46
 Conductor/a de clase C + CE 959,46
 Oficial/a de taller 1ª 816,96
 Oficial/a de taller 2ª 740,96
 Mozo de taller 693,48
 Mozo de 16 y 17 años S.M.I.

GRUPO IV Salario base

PERSONAL SUBALTERNO euros/mes
 Vigilante/a-Portero/a 693,48
 Limpiador/a 693,48
 Botones de 16 y 17 años S.M.I.

AÑO 2014

GRUPO I Salario base

PERSONAL ADMINISTRATIVO euros/mes
 Jefe/a de sección 973,77
 Oficial/a administrativo 1ª 829,14
 Oficial/a administrativo 2ª 752,01
 Auxiliar administrativo 703,82
 Aspirante/a administrativo de 16 y 17 años S.M.I.

GRUPO II Salario base

PERSONAL DE OPERACIONES euros/mes
 Jefe/a de base 973,77
 Recepcionista 829,14
 Ayudante/a de recepcionista 752,01
 Mozo-conductor/a 739,96

GRUPO III Salario base

PERSONAL DE TALLER euros/mes
 Jefe/a de taller 973,77
 Conductor/a de clase C + CE 973,77
 Oficial/a de taller 1ª 829,14

Oficial/a de taller 2ª	752,01
Mozo de taller	703,82
Mozo de 16 y 17 años	S.M.I.

GRUPO IV Salario base

PERSONAL SUBALTERNO	euros/mes
Vigilante/a-Portero/a	703,82
Limpiador/a	703,82
Botones de 16 y 17 años	S.M.I.

S.M.I. = Salario mínimo interprofesional vigente en cada año.

En Palma de Mallorca, a 17 de noviembre de dos mil once.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL REPRESENTACIÓN SINDICAL

— o —

CONSEJERÍA DE SALUD, FAMILIA Y BIENESTAR SOCIAL

Num. 1368

Resolución del Director General de Gestión Económica y Farmacia por la que se tiene por renunciado al farmacéutico José Francisco Muñoz Agulló en la adjudicación de la oficina de farmacia de la zona farmacéutica de Artà, en el perímetro del suelo urbano de la localidad de Artà y se aprueba la nueva adjudicación definitiva.

Hechos

1. Ha finalizado el plazo de quince días otorgado mediante Resolución del Director General de Gestión Económica y Farmacia de 21 de noviembre de 2011 (BOIB núm. 176, de 24 de noviembre) sin que el adjudicatario definitivo de la oficina de farmacia de la zona farmacéutica de Artà, en el perímetro del suelo urbano de la localidad de Artà, José Francisco Muñoz Agulló, haya acreditado ante esta Dirección General la constitución de la garantía, de acuerdo con lo establecido en la base IX de las bases de convocatoria del concurso.

2. Según consta en el certificado de 21 de diciembre de 2011 emitido por el Jefe de Servicio de Depositaria de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera de la Vicepresidencia Económica, de Promoción Empresarial y de Ocupación, no se ha realizado constitución alguna de garantía por el mencionado adjudicatario.

Fundamentos de Derecho

1. De acuerdo con la base IX de la convocatoria de concurso de méritos, se entiende que la falta de constitución de la garantía en forma y plazo constituye renuncia a la autorización otorgada, en cuyo caso la adjudicación de la oficina de farmacia debe otorgarse a favor del solicitante que figura a continuación en el orden de prioridades establecido en la Resolución del Director General de Gestión Económica y Farmacia de 21 de noviembre de 2011, por la que se aprobó el adjudicatario definitivo y la lista definitiva de méritos para la adjudicación de la oficina de farmacia de la zona farmacéutica de Artà, en el perímetro del suelo urbano de la localidad de Artà y se aprueba la nueva adjudicación definitiva.

Por tanto, ante la falta de constitución de la garantía por parte del adjudicatario definitivo, José Francisco Muñoz Agulló, se tiene por renunciada la autorización otorgada a dicho farmacéutico.

2. Procede en consecuencia, aprobar la nueva adjudicación de la oficina de farmacia al concursante que figura a continuación en el orden de prioridades establecido en la Resolución del Director General de Gestión Económica y Farmacia de 21 de noviembre de 2011, según lo dispuesto en el apartado 2, de la base IX, de la convocatoria del concurso de méritos.

3. De conformidad con la base II, punto 1.f) de la convocatoria, tal y como ya se advirtió en la Resolución que aprobó la adjudicación provisional y el listado provisional de méritos, y después, se materializó en la resolución que aprobó la adjudicación definitiva y el listado definitivo de méritos, los farmacéuticos concursantes que resulten adjudicatarios definitivos de una oficina de farmacia, se entiende que renuncian automáticamente a su participación en los procedimientos para la adjudicación de otras oficinas de farmacia convocadas simultáneamente, ya sea en la misma Resolución o en otra. Esta regla, según la citada base de la convocatoria, también se aplica en los casos de renuncia o de decaimiento de la adjudicación. En consecuencia, los adjudicatarios definitivos sólo figurarán en la lista definitiva de la farmacia de la que han resultado adjudicatarios.

Por todo lo expuesto, dicto la siguiente

Resolución

1. Declarar la renuncia del farmacéutico José Francisco Muñoz Agulló a la adjudicación de la oficina de farmacia de la zona farmacéutica de Artà, en el perímetro del suelo urbano de la localidad de Artà.

2. Aprobar y publicar en el Boletín Oficial de las Illes Balears (BOIB) la adjudicación definitiva de la oficina de farmacia de la zona farmacéutica de Artà, en el perímetro del suelo urbano de la localidad de Artà, a favor del farmacéutico Juan Luis Palmer Llaneras, según el orden de preferencias designado por los concursantes y la lista definitiva de méritos, que figuran en la Resolución del Director General de Gestión Económica y Farmacia de 21 de noviembre de 2011 (BOIB núm. 176, de 24 de noviembre).

3. Excluir y tener por renunciado a Juan Luis Palmer Llaneras, de su participación en el resto de concursos para la adjudicación de las oficinas de farmacia convocados mediante Resoluciones de la directora general de farmacia de 27 de abril de 2010 (BOIB núm. 69, de 6 de mayo de 2010).

Consignación de la garantía

El farmacéutico adjudicatario de la oficina de farmacia, según lo establecido en la base IX de la convocatoria, dispone de un plazo de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de las Illes Balears, para acreditar ante el Director General de Gestión Económica y Farmacia que ha constituido la garantía en metálico de TRES MIL CINCO EUROS CON CINCO CÉNTIMOS (3.005,05), mediante el correspondiente depósito o presentación de un aval bancario por este importe ante la Tesorería General de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Se advierte al adjudicatario que la falta de constitución de la garantía en la forma y en el plazo establecido en el apartado anterior, se entiende como renuncia a la autorización otorgada. En este caso la adjudicación de la oficina de farmacia se otorgará a favor del solicitante que figure a continuación en el orden de prioridades establecido por la Resolución del Director General de Gestión Económica y Farmacia de 21 de noviembre de 2011 (BOIB núm. 176, de 24 de noviembre) quien, a su vez, deberá de constituir la garantía anteriormente citada en el plazo de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de la adjudicación de la oficina de farmacia.

Interposición de recursos

Contra esta Resolución -que no agota la vía administrativa-, los interesados pueden interponer recurso de alzada ante la Consejera de Salud, Familia y Bienestar Social, en el plazo de un mes, a contar desde su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, de acuerdo con el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y el art. 58 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Palma, 12 de enero de 2012

El Director General de Gestión Económica y Farmacia
Martí Sansaloni Oliver

— o —