

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 56** *RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Campaneado, Sociedad Limitada” (código número 28100342012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Campaneado, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de julio de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de marzo de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CAMPANEVADO SL 2012-2014

Capítulo primero

*Disposiciones generales***ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL****Artículo 1.** *Ámbito funcional y personal*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores de la Empresa Campanevado SL que presten sus servicios, en el centro de trabajo de Madrid y deja sin efecto ni valor cualquier otro pacto que hubiera habido, con anterioridad.

VIGENCIA, DURACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA**Artículo 2.** *Vigencia*

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de marzo de 2012.

Artículo 3. *Duración, articulación y Derecho Supletorio*

El convenio tiene una duración de 2 años, de manera que sus efectos finalizaran el 28 de febrero 2014. No habrá ningún incremento salarial durante los dos años de vigencia de este convenio.

El presente Convenio Colectivo de la empresa Campanevado, S.L. se desarrolla acogiendo el Artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto- Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, al amparo del cual, se fija la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio de ámbito sectorial.

En lo no dispuesto en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de Alquiler de Vehículos con y sin conductor de la Comunidad de Madrid (código 28000115011981).

Artículo 4. *Denuncia*

A la finalización del convenio, la parte que desee su renovación deberá denunciarlo a la otra, con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia. De no hacerlo se entenderá prorrogado la parte normativa por periodos de un año, sin que se produzca actualización de los conceptos económicos.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado este, será de un mes y medio. Se fija el plazo máximo de un mes desde que se recibe la comunicación de la promoción negociadora para la constitución de la comisión negociadora. En los quince días siguientes a esta constitución deben iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del presente, se establecen en 10 meses

Se establece un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación, a tal efecto, las partes aceptan someterse a los procedimientos establecidos en el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, incluido el procedimiento arbitral, que ha de asegurar la resolución final de las diferencias existentes.

Artículo 5. *Prórroga*

En el caso de que ninguna de las partes legitimada denunciase el presente Convenio dentro del plazo fijado para ello, este se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de una anualidad sin modificación alguna de sus conceptos o módulos.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las condiciones económicas y salariales pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran cobrando cualquier trabajador globalmente por imperativo legal, convenio, pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras, incluidas las relativas a salarios, se consideraran absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y por todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 7. *Garantías "ad personam"*

No se mantendrán garantías de tipo personal pasando todos los trabajadores a regirse estrictamente por lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por un miembros, de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Entre las facultades de dicha Comisión se enumeran las siguientes:

- Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.
- Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores. En este sentido antes de interponer ante la Jurisdicción Laboral un Conflicto Colectivo incluida la Huelga deberá necesariamente someterse ante dicha Comisión, cuya intervención será por tanto preceptiva.

Aquellas denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el Convenio, también deberán ser resueltas en la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria podrá proceder a la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Además de éstas, la comisión paritaria entenderá de aquellas otras cuestiones establecidas en la ley y cuantas le sean atribuidas.

El plazo máximo de reunión la Comisión paritaria será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, se considerará el trámite previo para acceder a los procedimientos que más adelante se establecen, con el fin de garantizar su rapidez y efectividad, así como la salvaguarda de los derechos afectados

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la comisión paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el presente convenio, incluido el procedimiento arbitral para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir.

Artículo 9. Cláusula de inaplicación económica

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio 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.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos extrajudiciales previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el sometimiento de las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Capítulo II**Organización del trabajo****Artículo 10. Organización y control de la actividad laboral**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa.

El trabajador vendrá obligado a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Empresa. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen así como el resto de derechos constitucionales.

Artículo 11. *Pruebas de alcohol y drogas*

El deber de protección que incumbe a la empresa, le obliga a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A este respecto, el artículo 25 LPRL, dispone que: "Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

Así pues, la empresa no puede permitir que un trabajador que se encuentre bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes de cualquier tipo lleve a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo dado que en ese estado, no está en condiciones de realizar sin generar un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad, para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. En consecuencia siempre que por su estado sea visible, ostensible o notorio, que el trabajador puede haber consumido alguna de estas sustancias la empresa podrá someterlo a pruebas específicas mediante aparatos de los que dispondrá la empresa, sin que esta prueba pueda ser utilizada a efectos disciplinarios pues su finalidad no es la de conocer si el trabajador consume alcohol u otras drogas, sino, si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente el comportamiento del trabajador, inhabilitándolo para el desempeño del puesto de trabajo, por los riesgos que genera su estado.

Estas pruebas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la confidencialidad y a la dignidad de la persona del trabajador. Si la prueba saliera positiva en alguna sustancia la empresa impedirá el desarrollo de la actividad al trabajador y no acreditará derecho a salario en dicha jornada.

Sin embargo, si el trabajador considera que la prueba puede contener errores, podrá acudir, con carácter inmediato a los servicios de vigilancia de la salud de la empresa a realizar pruebas específicas que sirvan para contrarrestar las realizadas en la propia empresa, siendo el citado servicio en este caso mediante el reconocimiento médico el que puede determinar las causas y adoptar las medidas de protección de la salud del trabajador y de protección de otros trabajadores y de terceros relacionados con la empresa, dando el apto o no apto correspondiente, atendiendo a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En caso de que en la prueba diera el apto, el trabajador si que percibirá los emolumentos de dicho día aunque no lo hubiera trabajado.

La negativa a someterse a la prueba en la empresa comportará consecuencias disciplinarias por desobediencia, al quedar incluido expresamente esta obligación en el presente convenio, también impedirá el desarrollo de la actividad al trabajador que no acreditará derecho a salario en la jornada en que se niegue a someterse a la prueba, ni durante el trámite del expediente disciplinario que se incoará al efecto.

Artículo 12. *Obligaciones específicas de los conductores*

Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará el mantenimiento general del vehículo ayudando al operario si el vehículo va a taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y se le requiera para ello.

Conducir suavemente, tratando con el máximo cuidado el vehículo y sus elementos motrices minimizando las averías, el consumo de combustible y previendo con antelación los peligros de la calzada y fuera de ella.

Efectuar el repostado de carburante u otros tipos de repostado actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicio, como a cualquier otro u otros que cualquiera de sus mandos le diga.

Dejar el vehículo en lugar seguro y adecuado cuando está fuera de la base

Trato educado, amable y cortés con los clientes y viajeros que acceden al bus, favoreciendo la imagen de la empresa.

No dejar jamás desatendidos a los clientes.

Hablar siempre bien de la empresa, de sus clientes, empleados, directivos y propietarios

Asimismo, realizará las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas (cargar y descargar del maletero y dejarla junto al vehículo) y responsable de realizar la limpieza interior y exterior del vehículo. Siendo responsable del mismo durante el servicio y dando parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta.

Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto, dando en caso contrario parte con la incidencia acontecida. Al acabar el servicio debe rellenar el parte con la información requerida por el proceso en vigor establecido por la empresa.

Asimismo se avisará, rellenando el debido parte de las anomalías mecánicas, eléctricas, electrónicas, neumáticas, etc, que haya advertido para su correcta reparación preventiva de daños mayores o correctiva de los elementos ya averiados.

Dará cuenta así mismo de cualquier daño ocasionado al vehículo en el momento de volver a la base, efectuando el parte correspondiente.

El conductor es responsable de conocer el servicio que deba de tener el día siguiente y por tanto de contactar con la base.

Y todas las demás que establezca la empresa en el ejercicio de su poder de dirección así como las recogidas en el manual del conductor de la empresa

Capítulo III

Retribuciones

Artículo 13. *Salarios y complementos*

Este convenio sustituye íntegramente los conceptos del convenio provincial pasando a regirse los trabajadores en este concreto apartado exclusivamente por lo regulado en el presente convenio de empresa.

La tabla de salarios será la que figura al final del convenio para cada categoría.

A los conductores que no demuestren una experiencia de 1 año en otra empresa de transporte de viajeros por carretera, se les aplicará una deducción del 10% sobre los conceptos retributivos excepto la dieta.

Artículo 14. *Pagas extras*

La empresa abonará porrateadas en los 12 meses del año unas gratificaciones extraordinaria de marzo, julio y Navidad, por importe de 30 días de Salario Convenio.

Si el tiempo de servicios acreditado por el trabajador en la fecha de abono de la paga fuera inferior al año, aquel recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 15. *Nocturnidad*

El salario del presente convenio ya ha sido fijado en atención a la que el trabajo puede ser realizado de noche por lo que no se percibirá un plus de nocturnidad y se entiende compensado por el salario que ha sido fijado en el presente convenio.

Artículo 16. *Retribución fija de conductores a tiempo completo*

La retribución fija mensual se establece en base al calendario de trabajo que se ha acordado, de modo que salvo que se sobrepase la duración prevista en el calendario no se cobrarán horas adicionales.

Artículo 17. *Retribución fija de conductores a tiempo parcial*

Aquellos que estén contratados por Contrato a Tiempo parcial percibirían el salario en proporción a la jornada contratada.

Artículo 18. *Retribución resto personal*

El resto de categorías serán retribuidas con arreglo a la tabla que figura al final del convenio sin los complementos que anteceden.

Artículo 19. *Horas adicionales*

El valor de la hora adicional será de 9 euros.

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo completo que supere las del calendario le será retribuido como hora adicional.

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo parcial que supere la jornada contratada según su propio porcentaje será retribuido al precio de hora adicional.

El tiempo de servicio del resto de personal que sobrepase la jornada contratada se retribuirá como hora adicional.

Artículo 20. *Descanso trabajado*

El valor del día libre trabajado sería retribuido 59 euros, abonándose en al nómina del mes en que se trabaje.

Artículo 21. Dietas

Siempre y cuando se cumplan las condiciones que marca la ley para que esta retribución sea considerada concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen.

El trabajador/a percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, no resultando posible que el trabajador/a pueda volver a realizar la comida o cena en el ámbito de trabajo o domicilio.

El concepto de Dietas deberá ser aplicado siempre que el Conductor realice su trabajo fuera de su ámbito de trabajo y no pueda realizar la comida o la cena en su ámbito de trabajo o domicilio.

La empresa no se hará cargo del gasto cuando el trabajador pueda venir con la comida realizada, o marchar a hacerlo a su domicilio.

El importe de la dieta diaria será de 13 euros.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Esta regulación de las dietas sustituye íntegramente la realizada en el convenio provincial, sin que quepa por tanto el espiguelo normativo.

Artículo 22. Pago de haberes

El abono de los salarios y de los complementos devengados, como también de los abonos por gastos, se ha de efectuar mensualmente y por meses vencidos, sin perjuicio de los anticipos que se pacten en cada caso, debiendo ser abonadas entre los días uno y cinco del mes siguiente.

Artículo 23. Plus transporte

Teniendo en cuenta el alejamiento de la base de Puerto Used de los distintos domicilios de los trabajadores se establece un concepto extrasalarial con un importe anual de 1.152 euros en concepto de plus transporte abonándose prorrateadamente a razón de 96 euros al mes por 12 meses.

Artículo 24. Antigüedad

No se aplicará ningún concepto de Antigüedad durante el primer año de vigencia del presente convenio.

A partir del segundo año de vigencia se aplicará en concepto de antigüedad el 0.5% del salario base de cada trienio.

En todo caso, por el concepto de antigüedad no se podrá llegar a rebasar el 5% de salario base.

Artículo 25. Enfermedad

En el caso de estar de baja de IT se cobrarán las prestaciones de Seguridad Social sin que estas sean complementadas.

Capítulo IV**Jornadas de trabajo y vacaciones****Artículo 26. Jornada laboral**

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1.826 horas de trabajo efectivo.

Artículo 27. Vacaciones

Las vacaciones anuales se fijarán si es posible de común acuerdo.

Las vacaciones se harán en dos o más tramos según las necesidades de servicios y las bajadas de actividad, en las cuales se aprovechara para disfrutar el máximo de vacaciones posible bajo el criterio de la organización del trabajo. De estos 15 días serán a solicitud del trabajador siempre sometido a no coincidencia con otros trabajadores en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita y siempre fuera del periodo que quedará fijado en el calendario como de alta actividad.

En todo caso, el personal deberá concretar durante el mes de Noviembre, la petición de sus 15 días de vacaciones del año siguiente para que, una vez planificadas las necesidades del servicio y oída la representación laboral, se publique antes de fin de año la relación definitiva de los 15 días a elegir por el trabajador. Los días a fijar por la empresa se señalarán cuando se conozcan las bajadas de demanda de los servicios de manera que el señalamiento de las vacaciones a los distintos trabajadores permitan adaptarse a la demanda de los servicios.

Por la empresa, se establecerán las prioridades en el primer calendario que se haga y los turnos rotativos anuales para los años siguientes. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas sólo si las necesidades del servicio lo permiten.

En los turnos rotativos entrará todo el personal, sin ningún tipo de prioridad.

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo de las mismas será dentro del año natural.

El personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado.

Artículo 28. *Descanso semanal*

Se observará el descanso semanal, con arreglo al calendario acordado.

Artículo 29. *Fiestas*

En el caso que el trabajador deba trabajar alguna de las 12 Fiestas Nacionales y 2 Locales que dispone el trabajador, dentro del calendario acordado no generará pago alguno al formar parte de la distribución de la jornada acordada. En cambio si le tocase descansar y trabajase se le abonará a 59 euros.

Capítulo V

Contratación

Artículo 30. *Contratación a tiempo parcial*

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la máxima.

Su distribución inicial responderá a la causa primigenia de contratación, sin perjuicio de estipular en los propios contratos la concentración de la misma en días concretos o en ciclos semanales, o mensuales, ligados a las circunstancias productivas a las que se vea sometida la empresa. También podrán estipularse periodos de inactividad retribuida, ligados a bajadas o interrupciones productivas, con recuperación de la jornada dejada de trabajar en dichos periodos. Todas estas modalidades de trabajo a tiempo parcial pueden ser continuas o intermitentes, esto es, combinadas con una distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

Del mismo modo si durante un mes concreto no fuera posible completar la jornada contratada, la empresa la retribuirá sin perjuicio de su exigibilidad en meses sucesivos, sin que quepa en tal caso considerar que se ha prolongado la jornada, al tratarse de recuperaciones de horas no trabajadas en periodos anteriores. El límite a estas recuperaciones es el año, a contar desde el momento en que se dejaron de prestar las horas pendientes de recuperación.

La jornada podrá ser partida, y será posible efectuar más de una interrupción si las circunstancias del servicio lo requieren.

Artículo 31. *Contratación indefinida a tiempo parcial*

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, se acuerda que el límite de horas complementarias será del 60 por 100 de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del convenio de 1.826 horas anuales del trabajador a tiempo completo comparable, incluidas las horas de presencia.

Sin rebasar ese máximo anual, la forma de distribución y de realización de las horas complementarias deberá permitir que en días o meses concretos el trabajador a tiempo parcial pueda prestar trabajo a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

La empresa estará obligada a informar trimestralmente a los representantes unitarios de los trabajadores sobre la realización de horas complementarias por los trabajadores a tiempo parcial.

La realización de las horas complementarias deberá preavisarse al trabajador con un plazo de antelación de un día.

La realización de horas complementarias deberá respetar en todo caso el régimen de jornadas máximas y descansos establecidos en el presente convenio colectivo. La realización de las horas complementarias será obligatoria para el trabajador siempre que se cumpla con el régimen convenido, pudiendo negarse a su realización en caso contrario, sin que pueda ser sancionado en tal caso por ello.

La retribución de las horas complementarias será la correspondiente a las ordinarias, debiendo consignarse en el recibo de salarios y en los boletines de cotización, cotizándose por ellas y computándose a todos los efectos en materia de Seguridad Social.

Artículo 32. *Contrato fijo discontinuo*

Para las necesidades fijas y periódicas que no se repitan en fechas ciertas la empresa podrá utilizar la modalidad de fijo discontinuo.

Los trabajadores se irán incorporando de forma progresiva, en función de las propias exigencias de la actividad que renace teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra que precise la empresa para aumentar el número servicios a tenor de las circunstancias que concurren en la actividad turística origen de la referida estacionalidad tales como climatología, demanda de plazas según la marcha de la temporada, etc. El cese de la actividad podrá darse progresivamente en el momen-

to en que sea necesario ante la bajada del flujo de pasajeros por orden inverso de la evaluación de rendimiento

La duración de la actividad del trabajador contratado, se determinará, en cada campaña, en función de la fecha en la que se produzca su llamamiento y la comunicación de su cese, respetando la empresa en todo momento el orden de evaluación de rendimiento en los términos que aquí se establece. El trabajador contratado en función de las necesidades organizativas generadas por la campaña en cuestión, será llamado, y le será comunicado su cese en la campaña, en el orden y forma aquí determinados. El llamamiento se realizará por Burofax, telegrama o cualquier otro medio que permita tener constancia fehaciente de haber sido efectuado. El trabajador será llamado con 3 días de anticipación como mínimo al día de reinicio de la actividad, debiendo comunicar a la empresa que ha recibido la comunicación y que atenderá el llamamiento, para que en caso contrario la empresa pueda proceder a llamar al siguiente en el orden de llamamiento. El trabajador que no acuda al llamamiento perderá su derecho a ser llamado y se le considerará desistido del contrato, salvo que acredite encontrarse enfermo.

Artículo 33. Información en materia de contratación

La empresa tendrá la obligación de informar a los trabajadores de la existencia de vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De modo que los trabajadores puedan solicitar voluntariamente la conversión de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa. Con estas solicitudes se podrá perseguir, no sólo, la transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novación extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novación modificativa). Todo eso no implica que existan preferencias para que los trabajadores obtengan lo solicitado sino que su concesión quedará supeditado a criterios de idoneidad que valorará la empresa respetándose la libertad de esta para aceptar estas solicitudes.

TABLAS SALARIALES

Total anual y total mes con prorrateo de pagas extra

	Total anual	Mes
Jefe/a de Servicio/Tráfico/Inspector/a	13.465,02	1.122,08
Jefe de base	12.503,38	1.041,95
Jefe de sección	12.503,38	1.041,95
Auxiliar administrativo/a	10.300	858,33
Administrativo/a	11.395,05	949,59
Mozo taller	10.300	858,33
Oficial 1ª taller	11.279,64	939,97
Oficial 2ª taller	10.655,75	887,98
Conductor	11.279,64	939,97
Acompañante/Aux. ruta con idiomas	10.655,75	887,98
Acompañante/Aux. ruta sin idiomas	10.300	858,33

(03/21.967/13)

