

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**10293**

*Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposen la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000855011982)*

#### Fets

1. El 6 de juny de 2019, la representació de les empreses del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la del seu personal va acordar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 14 de juny de 2019, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dict la següent

#### Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 9 d'octubre de 2019

**La directora general de Treball i Salut Laboral,**

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball (BOIB 97/2019)  
Virginia Abraham Orte





**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR DEL TRANSPORT DISCRECIONAL I TURÍSTIC DE VIATGERS PER CARRETERA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS PER ALS ANYS 2019, 2020, 2021 I 2022 (CODI DEL CONVENI 07000855011982)**

**Capítol I**  
**Disposicions generals**

**Article 1**

**Parts que concerten el Conveni col·lectiu**

Concerten el present Conveni col·lectiu negociat i pactat a l'empara del títol III del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, Estatut dels treballadors), en representació dels treballadors, les organitzacions sindicals: Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de les Illes Balears (FSC-CCOO, d'ara endavant) i Federació del Servicio para la Movilidad i el Consumo de la UGT Illes Balears (FeSMC-UGT, d'ara endavant), i, en representació dels empresaris, l'organització Asociación Empresarial del Servicio Discrecional de Viajeros de Baleares; ambdues representacions legitimades en virtut del que es disposa en l'article 87, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels treballadors.

**Article 2**

**Declaració de principis en matèria d'igualtat**

Les parts concertants del Conveni col·lectiu, de forma judiciosa i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment el títol IV d'aquesta, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que el present text articulat està negociat per ser aplicat sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió, tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita que s'hi refereixi a persones (treballadors, classificació professional, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera) fuig en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap apunt de discriminació, assumint d'aquesta manera l'establert en la referida Llei, en l'apartat 11, de l'article 14 en aquesta matèria.

En l'annex 5 del present Conveni col·lectiu es desenvolupa un apartat sobre igualtat d'oportunitats, conforme a allò acordat i renovat per les parts signatàries.

**Capítol II**  
**Àmbit d'aplicació**

**Article 3**

**Àmbit personal**

Són aplicables les presents estipulacions a totes les empreses i persones treballadores que exerceixin les seves activitats en les empreses afectades per l'àmbit d'aplicació funcional del present Conveni, així com a aquelles persones treballadores que, tot i que no pertanyen a empreses establertes en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, hi desenvolupen la seva activitat, tant de forma temporal com permanent.

Queden exclosos els càrrecs d'alta direcció recollits en l'article 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors, així com totes aquelles persones que exerceixin funcions directives o gerencials a les ordres dels mencionats càrrecs, de les persones físiques propietàries de les empreses o dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixin forma jurídica de societat.

**Article 4**

**Àmbit funcional**

És aplicable a les activitats prestades per les empreses emmarcades i autoritzades per prestar serveis en el sector de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera.

Queda exclosa d'aquest àmbit d'aplicació l'activitat d'arrendament de vehicles amb conductor (servei de transport en automòbil de turisme de la classe VTC).



#### Article 5

##### Àmbit territorial

Les estipulacions del present Conveni són aplicables a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Igualment s'han de regir pel present Conveni aquells treballadors d'empreses situades fora del territori de les Illes Balears però que desenvolupin les seves activitats, de forma temporal o permanent, en aquesta Comunitat Autònoma.

#### Article 6

##### Àmbit temporal i denúncia

L'entrada en vigor serà des de l'endemà al dia de la publicació del Conveni col·lectiu en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (d'ara endavant, BOIB), fins al dia 31 de desembre de 2022, sense perjudici dels altres períodes de vigència pactats en les matèries que s'indiquen en el text convencional mateix i l'aplicació retroactiva de la revisió salarial per al present any 2019 prevista en l'article 7 del Conveni.

Finalitzat el període de vigència establert en el paràgraf anterior, el Conveni s'ha d'entendre prorrogat d'any en any, tret que es produeixi denúncia expressa per alguna de les parts legitimades.

La denúncia del Conveni, si escau, ha de realitzar-se amb, almenys, tres mesos d'antelació a la finalització de la vigència inicial pactada, conforme a allò establert en els articles 85, 86 i concordants de l'Estatut dels treballadors.

Transcorregut un any des de la data de denúncia del Conveni col·lectiu sense que se n'hagi acordat un de nou, s'haurà de mantenir la vigència d'aquest fins que sigui substituït per un altre.

### Capítol III

#### Retribucions salarials i extrasalarials

#### Article 7

##### Salari base

El salari base mensual per a cadascun dels llocs de feina i nivells retributius del personal contractat a temps complet que més a baix es relacionen, per a cadascun dels períodes que així mateix s'indiquen, són els que es fixen en aquest article.

Al personal de conducció contractat amb anterioritat al dia 30 de maig de 2014 com a «conductor/a permís classe D» li serà aplicable el que es disposa en la disposició addicional onzena.

El nivell salarial 5 es va crear en el Conveni col·lectiu anterior per al personal de conducció de vehicles superiors a nou places i inferiors a devuit places (conductor inclòs). Aquest lloc de feina es va denominar «conductor/a vehicles tipus B», mentre que el del personal de vehicles de més de desset places es va denominar «conductor/a vehicles tipus A», actuals nivells retributius 5 i 4, respectivament.

El nivell retributiu 5 va entrar en vigor per al personal que es va contractar després del 30 de maig de 2014, data de signatura de l'anterior Conveni col·lectiu, i per a aquell personal que s'hagués adscrit o s'adscriguí voluntàriament al Conveni exercint les funcions professionals assignades, segons el que es disposa en el paràgraf anterior. En cap cas s'ha d'entendre com a treballador de nova contractació aquell que hagi prestat serveis en la mateixa empresa com a conductor en els dotze mesos anteriors a la signatura de l'anterior Conveni col·lectiu, independentment de la modalitat de contracte de treball subscripta.

Quan aquest personal condueixi vehicles «tipus A» de forma ocasional tindrà dret a les retribucions corresponents al lloc de treball de «conductor/a vehicles tipus A» durant el temps que presti tals funcions. En el cas d'encàrrec de funcions de conducció de vehicle «tipus A» durant un període superior a seixanta dies efectius durant un any o cent vint dies efectius durant dos anys, el treballador tindrà dret a consolidar el nivell i el lloc de treball superior.

Els salaris base per als diferents nivells retributius durant els períodes de vigència del Conveni col·lectiu són els següents:

#### PERÍODE DE L'1 D'ABRIL AI 31 DE DESEMBRE DE 2019

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE FEINA	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1.948,13
2	Cap de trànsit	1.452,42
3	Cap d'equip de taller	1.361,01



NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE FEINA	SALARI BASE MES
4	Conductor/a de vehicles tipus A	1.484,78
5	Conductor/a de vehicles tipus B	1.335,14
6	Oficial/a primera de taller	1.324,14
7	Oficial/a segona de taller	1.298,47
8	Oficial/a tercera de taller	1.261,66
9	Oficial/a primera administratiu/va	1.381,79
10	Oficial/a segona administratiu/va	1.316,14
11	Auxiliar administratiu/va	1.243,97
12	Peó i netejador/a	1.221,52

**PERÍODE DE L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE DE 2020**

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE FEINA	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	2.004,32
2	Cap de trànsit	1.494,32
3	Cap d'equip de taller	1.400,27
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.527,61
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.373,65
6	Oficial/a primera de taller	1.362,33
7	Oficial/a segona de taller	1.335,92
8	Oficial/a tercera de taller	1.298,05
9	Oficial/a primera administratiu/va	1.421,65
10	Oficial/a segona administratiu/va	1.354,11
11	Auxiliar administratiu/va	1.279,86
12	Peó i netejador/a	1.256,76

**PERÍODE DE L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE DE 2021**

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE FEINA	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	2.060,52
2	Cap de trànsit	1.536,21
3	Cap d'equip de taller	1.439,53
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.570,44
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.412,17
6	Oficial/a primera de taller	1.400,53
7	Oficial/a segona de taller	1.373,38
8	Oficial/a tercera de taller	1.334,45
9	Oficial primera administratiu/va	1.461,51
10	Oficial segona administratiu/va	1.392,07
11	Auxiliar administratiu/va	1.315,74
12	Peó i netejador/a	1.291,99

**PERÍODE DE L'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE DE 2022**

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE FEINA	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	2.097,98
2	Cap de trànsit	1.564,15
3	Cap d'equip de taller	1.465,71
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.598,99



NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE FEINA	SALARI BASE MES
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.437,84
6	Oficial/a primera de taller	1.425,99
7	Oficial/a segona de taller	1.398,35
8	Oficial/a tercera de taller	1.358,71
9	Oficial/a primera administratiu/va	1.488,08
10	Oficial/a segona administratiu/va	1.417,39
11	Auxiliar administratiu/va	1.339,66
12	Peó i netejador/a	1.315,48

Els increments pactats tant per al salari base com per als complements retributius que s'estableixen són els següents:

D'1 d'abril de 2019 a 31 de desembre de 2019	=	4 per 100.
D'1 de gener de 2020 a 31 de desembre de 2020	=	3 per 100.
D'1 de gener de 2021 a 31 de desembre de 2021	=	3 per 100.
D'1 de gener de 2022 a 31 de desembre de 2022	=	2 per 100.

Tots aquests increments s'han de calcular sobre les retribucions afectades vigents en el mes de març de 2019.

Els salaris base, així com els complements retributius, s'han d'aplicar retroactivament des de l'1 d'abril de 2019 per a aquelles persones treballadores que en la data d'entrada en vigor del Conveni col·lectiu es trobin d'alta en l'empresa.

Si l'índex de preus de consum (IPC) de l'any 2022 és superior al dos per cent, es produirà una revisió de l'excés d'aquest dígit, calculat sobre les retribucions vigents en el mes de març de 2019, i s'aplicarà sobre les retribucions vigents en el mes de desembre de 2022 a partir del dia 1 de gener de 2023.

El pagament d'endarreriments per diferències retributives, si escau, corresponents a l'any 2019, s'abonarà, a tot tardar, en la nòmina del mes següent al de la publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB.

## Article 8 Nocturnitat

Les condicions retributives del present Conveni s'han establert tenint en compte la naturalesa nocturna, parcial o total, de l'activitat que es desenvolupa, per la qual cosa en cap cas no procedeix cap increment específic per aquesta circumstància, qualsevol que sigui l'horari en el qual es prestin els serveis. Tot això, sense perjudici del plus especial establert en l'article 11 per al personal de peonatge i neteja.

## Article 9 Gratificacions extraordinàries

Les persones treballadores tenen dret a percebre tres gratificacions extraordinàries. Una s'ha d'abonar el 31 de juliol, com a paga d'estiu; una altra, el 22 de desembre, en ocasió de les festes nadalenques, i, la tercera, s'abonarà per anys vençuts, abans del primer d'abril. En aquesta última paga, les persones treballadores que a 31 de desembre duguin menys d'un any al servei de l'empresa, tindran dret a la part proporcional corresponent al temps treballat.

Al personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any, se li han d'abonar les gratificacions establertes proporcionalment al temps treballat.

L'import de les gratificacions ha de ser d'una mensualitat del salari establert en l'article 7 del Conveni més, si escau, el complement ad personam per antiguitat.

L'empresa podrà prorratejar la totalitat o alguna d'aquestes gratificacions mensualment, si així es pacta amb la representació legal dels treballadors o amb les mateixes persones treballadores, a falta d'aquella.



## Article 10

### Valor de les hores de presència, hores extraordinàries i hores d'excés (personal de conducció)

1. S'estableix un valor cert i unitari a la retribució per les hores de presència, extraordinàries o d'excés, que realitzi el personal de conducció, sobre la durada de la jornada ordinària de treball convinguda, destinades al temps en el qual la persona treballadora es trobi a la disposició de l'empresa prestant el seu servei o sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense serveis, avaries, menjar en ruta i altres similars, que queda fixat en les quanties per hora següents:

Des del dia 1 d'abril fins al dia 31 de desembre de 2019, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A: onze euros amb trenta-un cèntims hora (11,31 €/hora).

Conductor/a vehicles tipus B: vuit euros amb noranta-vuit cèntims hora (8,98 €/hora).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2020, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A: onze euros amb seixanta-quatre cèntims hora (11,64 €/hora).

Conductor/a vehicles tipus B: nou euros amb vint-i-quatre cèntims hora (9,24 €/hora).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2021, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A: onze euros amb noranta-set cèntims hora (11,97 €/hora).

Conductor/a vehicles tipus B: nou euros amb cinquanta cèntims hora (9,50 €/hora).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2022, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A: dotze euros amb divuit cèntims hora (12,18 €/hora).

Conductor/a vehicles tipus B: nou euros amb seixanta-set cèntims hora (9,67 €/hora).

2. Per al càlcul del valor unitari establert s'han ponderat les circumstàncies en què aquestes hores es realitzen, fixant un valor igual per tractar-se d'una mateixa situació o treball, prenent com a mitjana en tots els casos els mateixos conceptes salarials computables, que remuneren directament el temps efectiu de feina, a exclusió dels períodes de descans o inactivitat que es retribueixen com a tals, i tot això tenint en compte i vinculat a l'acord econòmic global i en el seu conjunt pactat en el Conveni col·lectiu. En el cas que es modifiqués aquesta quantia, per qualsevol raó o motiu, haurà de renegociar-se el valor de la resta de retribucions pactades en el Conveni i aquestes perdran, mentrestant, la seva vigència.

Els pactes subscrits en quantitat diferent de l'establerta en el present article, hauran de constar per escrit, amb indicacions dels motius, i hauran de ser comunicats a la Comissió Paritària del Conveni perquè els validi. De no complir-se aquests requisits, aquests pactes seran nuls.

3. La compensació d'aquestes hores en descans s'ha de fer, si escau, per temps equivalent. L'elecció de la forma de compensació s'ha de dur a terme de mutu acord entre les parts i conforme a allò establert legalment.

La verificació dels còmputos temporals s'ha de dur a terme segons els mòduls pactats entre l'empresa i els representants legals dels treballadors o les persones treballadores mateixes, a falta d'aquells, a cada centre laboral o empresa, de conformitat amb allò establert en l'article 17 del Conveni. En cas d'inexistència d'acords en aquesta matèria, el còmput s'ha de verificar, per al personal de conducció, fins a set hores i mitja diàries i, per a la resta, setmanalment, essent l'excés així verificat compensat econòmicament.

Tindran la naturalesa d'hores de presència, extraordinàries o d'excés les que en el còmput acordat superin les hores de jornada ordinària de treball previstes en l'article 16 del Conveni col·lectiu.

No obstant això, la persona treballadora podrà destinar seixanta hores de treball d'excés de jornada a l'any, a un descans de dotze dies naturals acumulables a les vacances anuals. En aquests casos, el personal haurà de preavisar l'empresa per escrit amb suficient antelació, mai inferior a deu dies, la seva opció a descansar aquests dies en compensació del treball realitzat, en aquestes hores d'excés.

Les empreses afectades pel present Conveni es veuran obligades a lliurar a la Comissió Paritària del Conveni la relació d'hores extraordinàries realitzades, si així se'ls requereix.

En tot allò no previst en el present article s'ha d'estar al que es disposa en el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

## Article 11

### Plus especial per al personal de mecànica, peonatge i neteja

1. Les persones treballadores de la secció mecànica han de percebre en concepte de plus especial de lloc de feina les següents quantitats mensuals:

Des del dia 1 d'abril fins al dia 31 de desembre de 2019, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller: noranta euros amb seixanta-tres cèntims mensuals (90,63 €/mes).

Oficial/a 2a taller: quaranta-cinc euros amb trenta-dos cèntims mensuals (45,32 €/mes).

Oficial/a 3a taller: vint-i-set euros amb quaranta-sis cèntims mensuals (27,46 €/mes).

Peó i netejador/a: vint euros amb quaranta-nou cèntims mensuals (20,49 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2020, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller: noranta-tres euros amb vint-i-quatre cèntims mensuals (93,24 €/mes).

Oficial/a 2a taller: quaranta-sis euros amb seixanta-tres cèntims mensuals (46,63 €/mes).

Oficial/a 3a taller: vint-i-vuit euros amb vint-i-sis cèntims mensuals (28,26 €/mes).

Peó i netejador/a: vint-i-un euros amb vuit cèntims mensuals (21,08 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2021, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller: noranta-cinc euros amb vuitanta-sis cèntims mensuals (95,86 €/mes).

Oficial/a 2a taller: quaranta-set euros amb noranta-quatre cèntims mensuals (47,94 €/mes).

Oficial/a 3a taller: vint-i-nou euros amb cinc cèntims mensuals (29,05 €/mes).

Peó i netejador/a: vint-i-un euros amb seixanta-set cèntims mensuals (21,67 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2022, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller: noranta-set euros amb seixanta cèntims mensuals (97,60 €/mes).

Oficial/a 2a taller: quaranta-vuit euros amb vuitanta-un cèntims mensuals (48,81 €/mes).

Oficial/a 3a taller: vint-i-nou euros amb cinquanta-vuit cèntims mensuals (29,58 €/mes).

Peó i netejador/a: vint-i-dos euros amb set cèntims mensuals (22,07 €/mes).

2. Es fixa un plus especial de nocturnitat per a les persones treballadores que ocupin llocs de treball de peó i netejador/a, amb torn permanent de nit, amb les quanties que s'indiquen a continuació en cadascun dels períodes de vigència del Conveni.

Des del dia 1 d'abril fins al dia 31 de desembre de 2019, aquest plus tindrà la quantia de vint euros amb quaranta-nou cèntims mensuals (20,49 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2020, aquest plus tindrà la quantia de vint-i-un euros amb vuit cèntims mensuals (21,08 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2021, aquest plus tindrà la quantia de vint-i-un euros amb seixanta-set cèntims mensuals (21,67 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2022, aquest plus tindrà la quantia de vint-i-dos euros amb sis cèntims mensuals (22,06 €/mes).

3. Aquests plusos no computaran per a la meritació i pagament de les gratificacions extraordinàries ni per a la meritació i pagament de les hores extraordinàries.

## Article 12

### Plus de distància i transport

Atesa la naturalesa del treball per realitzar i els desplaçaments necessaris de les persones treballadores, s'estableix, en concepte d'indemnització compensatòria, un plus de distància i transport, que ha de ser igual per a tot el personal contractat a temps complet i que serà abonat en cadascuna de les dotze mensualitats dels anys esmentats, en les quanties que s'indiquen a continuació per a cadascun dels períodes de vigència del Conveni col·lectiu.

Des del dia 1 d'abril fins al dia 31 de desembre de 2019, la quantia d'aquest plus serà de cent tres euros amb noranta-quatre cèntims (103,94 €).



Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2020, la quantia d'aquest plus serà de cent sis euros amb noranta-quatre cèntims (106,94 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2021, la quantia d'aquest plus serà de cent nou euros amb noranta-tres cèntims (109,93 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2022, la quantia d'aquest plus serà de cent onze euros amb noranta-tres cèntims (111,93 €).

### **Article 13**

#### **Dietes (dinars i sopars)**

Les empreses tindran la facultat de facilitar menjar i allotjament a les persones treballadores que estiguin de servei, en la forma que aquelles determinin. En cas de no establir la forma d'accedir a aquests subministraments, la empresa ha d'abonar en concepte de dieta la quantia d'onze euros amb quaranta-cinc cèntims (11,45 €).

En els serveis assenyalats per iniciar-los abans de les dotze hores i trenta minuts i l'arribada després de les quinze hores, per a l'esmorzar, i abans de les vint hores i després de les vint-i-dues hores, per al sopar.

Quan es realitzin jornades diàries superiors a nou hores de treball, s'ha d'abonar una dieta de dinar o sopar, sempre que no coincideixi amb l'horari establert anteriorment i no hagi reportat dret a una altra dieta.

Es crearà una comissió de negociació sobre aquesta matèria entre les parts signatàries del Conveni per fixar criteris de seguretat jurídica sobre la meritació i la compensació de les dietes.

Aquesta comissió tindrà plenes facultats negociadores i els seus acords hauran de ser confirmats per la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, per registrar-los davant l'autoritat laboral i publicar-los en el BOIB.

És aplicable a la present regulació sobre dietes el que es disposa en la disposició addicional primera del present Conveni.

### **Article 14**

#### **Absorció i compensació**

Les retribucions establertes en el present capítol són absorbibles i compensables, en conjunt i en còmput anual, fins a on arribin amb les millores i retribucions que sobre els mínims legals vinguessin abonant les empreses, qualsevol que en sigui el motiu, la denominació o la forma d'aquestes millores, presents o que puguin establir-se per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etcètera.

### **Article 15**

#### **No discriminació salarial per raó de sexe**

L'empresa està obligada a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe, en cap dels elements o condicions d'aquella.

## **Capítol IV**

### **Temps de treball, descansos, festius, vacances, llicències i excedències**

### **Article 16**

#### **Jornada laboral**

1. La jornada anual de treball ha de ser de mil vuit-centes hores ordinàries o la que correspongui en funció de la durada i modalitat contractual subscripta.

2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball ha de ser de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput mensual.

3. Per al personal de conducció, la jornada màxima ordinària o efectiva ha de ser de set hores i mitja en còmput diari, sense perjudici de la seva distribució irregular en els termes previstos en l'apartat 10 del present article.



Es considera en tots els casos temps de treball efectiu aquell en el qual la persona treballadora es trobi a la disposició de l'empresa i en l'exercici de la seva activitat, realitzant les funcions pròpies de la conducció del vehicle o altres treballs durant el temps de circulació d'aquests, o treballs auxiliars que s'efectuïn amb relació al vehicle i els seus passatgers, segons estableix el segon paràgraf de l'apartat 1 de l'article 8 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Els temps de presència no poden excedir en cap cas de vint hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes, han de respectar els períodes de descans entre jornades i setmanal propis de l'activitat, i no han de computar a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball ni per al límit màxim de les hores extraordinàries.

4. La distribució i assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents, s'ha de fer pública al personal afectat, perquè en prengui coneixement, tan aviat com siguin coneguts per l'empresa, en la bona fe i els usos, horaris i costums tradicionals de les empreses del sector, no més tard de l'inici de la jornada que s'hagi de realitzar. En cas de no produir-se aquesta comunicació s'ha d'entendre que s'assigna una jornada continuada.

5. La jornada partida pot ser interrompuda amb un mínim de dues hores i un màxim de quatre. Les empreses han de respectar el principi de no discriminació en la jornada partida i aquest servei ha de girar entre totes les persones treballadores que estiguin en aquesta data en plantilla dins de les possibilitats de cada empresa.

Entre les vint-i-dues hores de la nit i les sis hores del matí no s'ha de partir la jornada.

6. S'entén com a jornada continuada quan excedeixi de les cinc hores consecutives de treball. En el supòsit de reprendre's el treball després d'haver treballat més de cinc hores continuades i no haver esgotat la jornada ordinària, aquest excés s'ha de computar i remunerar com a hores extraordinàries i no s'ha d'abonar el temps que intervingui entre la fi de la jornada ordinària i l'inici de l'extraordinària.

7. La distribució del treball nocturn s'ha d'aplicar amb la màxima equitat i rotació de manera que una mateixa persona treballadora no estigui treballant de nit més de dues setmanes consecutives en còmput mensual, excepte adscripció voluntària o necessitats ineludibles del servei.

8. Si per necessitats del servei hagués de reduir-se el temps de descans entre el final d'una jornada i el començament de la següent, podrà quedar establert aquell en deu hores com a mínim. En el cas que per circumstàncies no previstes, com a retard d'arribada d'avions o qualsevol altra causa similar, aquest descans hagués de reduir-se a menys de deu hores, l'empresa vindrà obligada en la jornada següent a ampliar el temps de descans de la persona treballadora, augmentant les dotze hores amb el temps que hagués quedat reduït el descans anterior.

El personal de conducció que hagués iniciat un servei normal i per causes especials aquest es perllongàs, no podrà abandonar aquest servei fins que ho hagi acabat, llevat de causes imprevistes que han de ser convenientment justificades.

No obstant la jornada pactada en aquest Conveni, aquells serveis en què entre el seu inici i el seu fi intervinguin de manera habitual més de set hores trenta minuts, la persona treballadora a la qual correspongui la realització del servei haurà d'executar-lo íntegrament, sense que en cap cas aquesta prestació minori el període de descans marcat en el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre. Aquests serveis han de ser objecte de màxima rotació entre les persones treballadores.

Els serveis habituals han de ser identificats per l'empresa i els representants legals dels treballadors o, en absència d'aquests representants, entre l'empresa i les persones treballadores. En cas de discrepàncies les parts han d'acudir a la Comissió Paritària.

En tots els casos, s'entenen serveis habituals les excursions que durant les dues últimes temporades hagin tingut normalment una durada superior a les set hores i mitja i les disposicions que no podran excedir de dotze hores.

És aplicable a la present regulació el que es disposa en la disposició addicional primera del present Conveni.

9. Sense perjudici del que es regula en el present article i en funció de les necessitats organitzatives en cada empresa, es poden establir fórmules d'aplicació de l'article diferents de les previstes, de mutu acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors.

10. A fi d'afavorir la competitivitat de les empreses i que tots els serveis de transport que se'ls encarreguin siguin realitzats amb mitjans propis d'aquestes i no hagin de ser derivats a tercers, i que la regulació de la jornada de treball del personal de conducció no sigui un obstacle per a això, en virtut de pacte subscrit entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, es podrà acordar la distribució irregular de jornada i el còmput del temps de feina semestral en els termes que es fixin, durant el període de baixa activitat productiva que comprèn els mesos de novembre a abril. Els pactes esmentats hauran de ser notificats a la Comissió Paritària del Conveni i, en cas contrari, quedaran nuls i sense cap efecte.





#### **Article 17**

##### **Descans setmanal i festius**

El personal de conducció de vehicles afectats pel present Conveni té dret al fet que es computi el seu descans setmanal de manera que cada sis dies de treball reportin dos de descans consecutiu, excepte acord en contrari. En l'àmbit de centre de treball o d'empresa s'han de fixar els oportuns acords, entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, o les persones treballadores, a falta d'aquella, sobre interrupció del descans setmanal, verificació del còmput i distribució d'aquest, que hauran de respectar en tots els casos els mínims establerts legalment com a dret necessari.

Quan es prestin serveis durant un nombre d'hores o dies inferior a sis dies, la persona treballadora tindrà dret al fet que se li retribueixi dins de la seva jornada el temps proporcional al descans establert, sense que hi càpiga cap compensació, si el treball es desenvolupa en festiu.

Quan es descansi un dia, han d'intervenir entre la terminació de la jornada de treball fins a la seva represa almenys trenta-sis hores ininterrompudes de descans. En aquest supòsit, no s'ha de programar cap servei de conducció la finalització de la qual estigui compresa en la franja horària que es troba entre les vint-i-quatre hores de la nit i les set hores del matí. Quan es descansin dos dies, han d'intervenir almenys cinquanta-sis hores. S'entén que transcorreguts aquests lapsos temporals de descans, les empreses poden assignar serveis de conducció immediatament després de transcorreguts els descansos.

No obstant això, les parts es comprometen a estudiar durant la vigència del Conveni una regulació en matèria de descans que satisfaci de forma més completa els interessos de totes les parts sobre aquest tema.

El descans podrà ser establert de forma fixa o rotatòria i ha de computar-se en aquest últim cas la jornada des de l'últim descans.

Les festes abonables o els dies de descans setmanal treballats les empreses estan obligades a abonar-los al cent setanta-cinc per cent o a compensar-los a raó d'un dia i mig de descans acumulables per al seu gaudi en període de temporada baixa (de novembre a abril, tots dos inclusivament) o al final del contracte o períodes d'ocupació, en cas de treballadors temporals o fixos discontinus, respectivament. En el supòsit de compensació dels dies de descans setmanal, l'opció en la forma de compensació correspon a la persona treballadora i, en el supòsit de festes laborals, l'opció correspon a l'empresa i s'opta per compensar amb descans, a raó de un dia i mig per dia de festa, podent-ho fer en les dates que aquesta determini i sense perjudici del que es disposa en l'apartat 10 de l'article 16 d'aquest Conveni.

Atès que l'activitat regulada en el present Conveni és d'un servei permanent totes les hores i dies de la setmana, quan un dia de descans coincideixi amb un dia festiu no recuperable aquest no es tindrà per gaudit i es compensarà amb un dia equivalent de descans, tot això sense perjudici del còmput anual de jornada establert i conformement al que s'estableix legalment.

Per a la resta de treballadors ha de regir el previst legalment en aquestes matèries.

#### **Article 18**

##### **Vacances**

Les vacances han de ser de trenta-un dia naturals anuals per a tot el personal, independentment del temps d'antiguitat en l'empresa, excepte per a les persones treballadores que no hi duuguin un any. En aquest cas s'han de calcular proporcionalment al temps treballat. Dels trenta-un dies, quinze dies o la part proporcional han de ser seleccionats per la persona treballadora, excloent-se els mesos d'alta producció (de maig a octubre, tots dos inclusivament) o al final del contracte, o períodes d'ocupació en cas de temporals o fixos discontinus, i sense perjudici del que es disposa en l'apartat 10 de l'article 16 d'aquest Conveni. Entre l'empresa i la persona treballadora poden pactar una altra forma de gaudi si així ho acorden.

#### **Article 19**

##### **Festivitat del patró**

Per celebrar la festivitat del patró Sant Cristòfol, el dia 10 de juliol es considera com a dia festiu abonable.

#### **Article 20**

##### **Llicències retribuïdes**

La persona treballadora, després d'avís previ i justificació, pot absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, pels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fill i per accident o malaltia greus o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de defunció de cònjuge o fills, el permís ha de tenir una durada de, almenys, cinc dies, que podrà ser augmentat de comú acord amb l'empresa. Quan, amb aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest



efecte fora de l'illa on presti els seus serveis, el permís s'ha d'augmentar en dos dies. Els mateixos drets a les llicències que es preveuen en aquest apartat als cònjuges en matrimonis s'ha d'estendre a les persones unides com a parelles de fet en els termes que estableixi la legislació vigent d'aplicació, la qual cosa la persona treballadora haurà d'acreditar fefaentment i documentalment davant l'empresa.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu.

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, que hagin de realitzar-se en la jornada de treball.

Aquests permisos s'han de mantenir sempre que així estigui establert legalment. Si la legislació d'aplicació modificàs aquests permisos, els anteriorment descrits haurien de quedar automàticament adequats a la nova normativa sobrevinguda.

Aquestes llicències o permisos han de ser complementades amb les establertes en l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

## **Article 21**

### **Excedències**

L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dona dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, s'ha de concedir per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés ha de ser sol·licitat en el mes següent al cessament en el càrrec públic.

La voluntària, que pot sol·licitar la persona treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, ha de ser per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys que, en cas de ser inferior al màxim, no serà prorrogable, excepte de mutu acord entre les parts. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. El dret a aquesta excedència queda nul i sense efecte quan la persona treballadora presti els seus serveis, per compte propi o aliè, en el sector del transport discrecional per carretera, tret que intervingui autorització expressa de l'empresa.

La persona treballadora excedent voluntari, conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar lloc de feina al seu que hi hagués o es produís en l'empresa.

Les situacions d'excedència i les sol·licituds de reingrés han de ser comunicades a la representació legal dels treballadors.

Tot allò no previst en aquest article s'ha de regir pel que es disposa en l'Estatut dels treballadors.

## **Capítol V**

### **Contractació, ocupació i cessaments**

## **Article 22**

### **Contractació**

1. **FIXOS DISCONTINUS.** Quan es tracti de treballs fixos i periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, les persones treballadores que realitzin aquesta activitat han de ser cridades sempre que siguin necessaris els seus serveis i tenen la consideració de fixos de treballs discontinus.

La crida al fet que es refereix el paràgraf anterior ha de fer-se per rigorós ordre de data d'ingrés en l'empresa, en cada lloc de feina, i la seva interrupció, al revés. Per data d'ingrés s'entén la que correspongui a la primera contractació, independentment de la seva modalitat contractual.

En aquells casos en què la persona treballadora no resideixi a l'illa on estigui situat el centre de treball o es trobi treballant en una altra empresa, la crida ha de realitzar-se amb almenys setanta-dues hores d'antelació. Les esmentades circumstàncies han de ser posades en coneixement de l'empresa per la persona treballadora per escrit i a aquests efectes. Si l'empresa, per raons de demanda imprevista de serveis, no pogués complir amb aquest termini, haurà de preavisar la persona treballadora igualment, i si la persona treballadora no pogués incorporar-se, l'empresa podrà cridar la següent persona treballadora en l'escalafó sense que la persona treballadora precedida perdi el dret a ser convocada novament en la següent crida.

En el cas que la persona treballadora tingui coneixement que la seva plaça ha estat ocupada per una altra persona treballadora amb menys dret, pot instar el procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, i s'ha d'iniciar el termini per a això des que la mateixa tingui coneixement de la falta de convocatòria.



Els comunicats de crida i interrupció de l'execució dels contractes de treball dels treballadors fixos discontinus s'han d'ajustar als models reflectits en els annexos 2 i 3 del present Conveni.

Les empreses han d'elaborar anualment un únic escalafó específic per al personal de conducció fix de treballs discontinus, on han de figurar el nom i cognoms i l'antiguitat, a l'efecte de crida i interrupció dels períodes d'ocupació. Aquest escalafó s'entén sense perjudici dels altres escalafons per a la resta dels treballadors i treballadores fixos discontinus de les altres funcions professionals.

La condició de treballador o treballadora fix discontinu s'adquireix quan la relació laboral es concerta per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

La falta de crida escrita d'un treballador o treballadora fix discontinu o la interrupció del seu contracte estant una altra persona treballadora contractada com a eventual per al mateix centre de treball i funcions professionals implica la nul·litat d'aquesta decisió i la consegüent readmissió en el seu lloc de feina, tot això sense perjudici de poder donar per extingit el seu contracte, de conformitat amb els que disposen els articles 51, 52 i 54 de l'Estatut dels treballadors.

Per ocupar vacants de treballador o treballadora fix ordinari tenen preferència el treballador o treballadora fix discontinu més antic, quan es tracti de cobrir el percentatge de plantilla fixa o discontinua que es fixa en el present article.

Es pot utilitzar en els contractes fixos discontinus la modalitat de contracte a temps parcial.

2. **CONTRACTES EVENTUALS.** La contractació de durada determinada per raons d'eventualitat pot subscriure's quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigeixin, de conformitat amb el que es disposa en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors.

La durada dels contractes eventuais pot ser de fins a nou mesos, dins d'un període de dotze mesos excepte per als contractes a temps parcial, com es recull en l'apartat 5 d'aquest article, la durada del qual no pot superar els sis mesos.

Aquest tipus de contractació s'ha de produir sense que això suposi minvament dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors i les treballadores fixos discontinus, tenint preferència el treballador o treballadora fix discontinu de les seves mateixes funcions i centre de treball sobre el treballador o treballadora eventual.

3. **PERÍODE DE PROVA.** En el contracte de treball pot concertar-se per escrit un període de prova que no pot excedir de dos mesos i que s'ha de regir pel que es preveu legalment. És nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador o la treballadora hagin exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, tret que aquesta hagués finalitzat amb anterioritat als dos anys previs a la nova contractació.

4. **CONTRACTES PER A L'APRENTATATGE I LA FORMACIÓ.** Es convé que les funcions professionals del personal de conducció no poden ser realitzades per contractes per a la formació i l'aprenentatge, tret que per disposició legal expressa, resolució judicial a aquest efecte o acord o conveni d'un altre àmbit es determini el contrari, en aquest cas, la Comissió Paritària ha de determinar el que ha d'aplicar-se en el sector.

5. **CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL.** El contracte a temps parcial ha de tenir una jornada mínima diària de cinc hores o setmanal de vint hores. Quan s'utilitzi aquesta modalitat contractual de temps de treball en contractacions eventuais, la durada màxima del contracte no pot depassar els sis mesos.

6. **NORMES COMUNES.** Independentment de la contractació exposada en el paràgraf anterior, les empreses poden contractar treballadors i treballadores a l'empareda de la legislació laboral vigent.

Les empreses han de notificar a la representació legal dels treballadors en l'empresa els contractes realitzats d'acord amb el que estableix l'article 64.1.2, de l'Estatut dels treballadors.

La representació legal dels treballadors pot conèixer els models de contracte escrit que s'utilitzin en l'empresa, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

## Article 23

### Plantilles

Les empreses han de complir el percentatge de plantilla mitjana anual conformement a l'escala següent:

a) Centres de treball de fins a deu treballadors: exempció.



b) Centres de treball amb més de deu treballadors i treballadores: vuitanta per cent, mínim, de treballadors i treballadores fixos ordinaris i fixos discontinus; vint per cent, màxim, de treballadors i treballadores eventuais.

Les fraccions resultants s'han de computar amb caràcter unitari, això és com un treballador més.

S'exceptuen d'aquest règim de plantilles aquelles empreses o centres de treball, qualsevol que sigui el nombre de persones treballadores, durant els tres primers anys d'inici de les seves activitats.

La Comissió Paritària ha de fer un seguiment dels percentatges de contractació i pot sol·licitar de les empreses la informació necessària per a això. A aquest efecte, ha de realitzar dues reunions anuals, una en el mes de gener i una altra en el mes de setembre.

#### **Article 24**

##### **Liquidacions, quitances i acomiadaments**

L'empresa, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar a les persones treballadores la denúncia, o, si escau, el preavís de l'extinció del contracte, ha d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes si aquelles així ho requereixen, amb una antelació mínima de cinc dies.

La persona treballadora pot sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de procedir a la signatura del rebut de quitança i s'hi ha de fer constar el fet de la seva signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que la persona treballadora no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresa impedisís la presència del representant en el moment de la signatura, la persona treballadora pot fer-ho constar en el mateix rebut, als efectes oportuns.

La liquidació dels salaris que corresponguin a aquells que prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus, en els supòsits de conclusió de cada període d'activitat, s'ha de dur a terme amb subjecció als tràmits i garanties establerts en els dos paràgrafs anteriors.

Els rebuts de quitança signats pels treballadors i treballadores fixos discontinus en concloure el període d'ocupació concertat, tenen valor deslliurador exclusivament pel que fa a les quantitats percebudes, tret que el contracte de treball s'hagués extingit per aplicació del que s'estableix legalment respecte a l'extinció de la relació laboral.

Quan es procedeixi a l'acomiadament o sanció d'una persona treballadora per falta molt greu o greu, s'ha de notificar el contingut de la carta disciplinària a la representació legal dels treballadors en el termini de quaranta-vuit hores posteriors a l'acomiadament o sanció preesmentats, amb la finalitat d'informar-los de la causa o motiu al·legat per l'empresari.

#### **Article 25**

##### **Cessaments del treball incentivats**

Es pacta un règim de baixes o cessaments incentivats on la persona treballadora pot donar per extingit voluntàriament el seu contracte de treball a partir dels cinquanta-set anys, sempre que tingui acreditats deu anys de serveis en la mateixa empresa, i ha de percebre les indemnitzacions següents:

Si la persona treballadora opta per extingir el seu contracte:

Entre els 57 i 61 anys d'edat:	Dos mil cinc-cents euros (2.500 €)
Entre els 61 i 62 anys d'edat:	Dos mil euros (2.000 €)
Entre els 62 i 63 anys d'edat:	Mil cinc-cents cinquanta euros (1.550 €)
Entre els 63 i 64 anys d'edat:	Mil dos-cents euros (1.200 €)
Entre els 64 i 65 anys d'edat:	Vuit-cents euros (800 €)

La persona treballadora que desitgi acollir-se a aquest règim de cessaments incentivats haurà de preavisar per escrit la seva empresa amb almenys un mes d'antelació i té dret a partir d'aquest moment a percebre la indemnització establerta.

#### **Article 26**

##### **Extinció del contracte a l'edat legal de jubilació**

De conformitat amb el que estableix la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, es disposa que és causa d'extinció del contracte de treball per jubilació obligatòria quan el treballador o la treballadora compleixi l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social aplicable a cada moment, sempre que l'empresa dugui a terme alguna de les mesures d'ocupació següents:

- a) Contractació d'un nou treballador o treballadora per cada contracte extingit per aquest motiu. Per a aquesta contractació l'empresa disposa d'un mes de termini, tret que el contracte extingit sigui de caràcter fix discontinu, en aquest cas la contractació s'ha de dur a terme quan es duiguin a terme les crides del personal fix discontinu a restablir-se l'activitat estacional.
- b) Transformació d'un contracte fix discontinu en un contracte fix ordinari. En aquest supòsit té preferència per a aquesta novació el treballador fix discontinu que compti amb més antiguitat en l'escalafó de la plantilla de persones treballadores en el grup professional on s'hagi produït l'extinció.
- c) Transformació d'un contracte temporal en indefinit per cada contracte extingit per aquesta causa, que pot ser amb caràcter fix discontinu i en les condicions establertes per a aquesta modalitat contractual en l'empresa.

En tots els casos, el personal afectat per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits en cada moment per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

No són aplicables les mesures anteriors en els supòsits de jubilació voluntària.

## **Capítol VI** **Organització del treball**

### **Article 27**

#### **Repartiment equitatiu dels serveis**

Les empreses han de repartir equitativament entre el personal de conducció el treball de tots els serveis, tant de col·legis, com d'excursions, aeroports, etcètera. En cas de discrepàncies, aquestes s'han d'intentar resoldre entre les empreses i la representació legal dels treballadors. En tots els casos, la distribució dels serveis no pot constituir una sanció o una discriminació encoberta i les persones treballadores i els seus representants poden acudir a les vies administratives i judicials previstes sobre aquest tema per ser protegits.

La representació legal dels treballadors té dret al fet que l'empresa posi a la seva disposició la informació necessària per vetllar per l'observança del que es disposa en el paràgraf anterior.

Tot això s'entén sense perjudici de les competències que la legislació vigent reconeix a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

La neteja de vehicles no correspon efectuar-la al personal de conducció, però sí l'ajuda al mecànic, en cas de no tenir feina per fer.

### **Article 28**

#### **Llibreta individual de control**

Les empreses que disposin de vehicles exceptuats de tenir instal·lat i en funcionament l'aparell de control dels temps de conducció i descans (tacògraf) han de dur una llibreta individual de control. El model de llibreta de control de treball és el que es troba com a annex 4 en el present Conveni.

### **Article 29**

#### **Llibre d'incidències i avaries**

Les empreses han de disposar d'un llibre d'incidències i avaries numerat, en el qual el personal de conducció ha de reflectir les anomalies, trencaments o qualsevol incidència relacionada amb el vehicle, que ha de notificar a l'empresa al final del servei, degudament formalitzat i signat. L'empresa ha de justificar recepció de la notificació del comunicat corresponent. Aquest llibre ha de romandre en el vehicle, juntament amb la documentació d'aquest i per a ús únic i exclusiu del personal de conducció i empresa.

### **Article 30**

#### **Peces de treball**

Quan l'empresa exigeixi uniformitat o roba de treball al personal, se l'haurà de facilitar o bé procedir a la seva compensació econòmica.

En cas de facilitar la uniformitat, aquesta ha d'estar compresa per les peces següents:

#### **1. CONDUCCIÓ**

##### **ESTIU:**

- Dues camises de màniga curta
- Dos pantalons



Un parell de sabates

HIVERN:

Dues camises de màniga llarga

Dos pantalons

Una jaqueta d'abric

Un parell de sabates

Un jersei

2. TALLERS I NETEJA

ESTIU:

Dos pols de màniga curta

Dos pantalons

Calçat adequat

HIVERN:

Dues granotes o bussos cada any

Calçat adequat

Quan l'empresa exigeixi que, com a part de la uniformitat, el personal de conducció dugui corbata, que en tots els casos ha de facilitar, no n'és obligatori l'ús, per raons climatològiques, durant el període comprès entre el 15 de maig i el 30 de setembre, per als trasllats. Amb relació a les excursions, es podria excloure la corbata entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

Es possibilita que en cada empresa es puguin alterar el conjunt de les peces amb acord de la representació legal dels treballadors.

## Capítol VII

### Previsió, millores assistencials i socials i salut laboral

#### Article 31

##### Incapacitat temporal

Les persones treballadores en situació de baixa per incapacitat temporal (d'ara endavant, IT), derivada de malaltia comuna o accident no laboral, han de percebre en el primer procés d'IT l'any, a partir del primer dia de la baixa i fins a un màxim de cent vint dies, a càrrec de l'empresa, la diferència existent entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al cent per cent del salari base, complement per antiguitat ad personam, si escau, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plusos fixats en l'article 11 del Conveni, si escau, i el plus de distància i transport regulat en l'article 12 del Conveni, sempre que el treballador tingui dret a les prestacions econòmiques per IT.

En els següents processos d'IT derivats de les contingències abans apuntades en el mateix any natural, han de percebre, a partir del primer dia de baixa i fins a un màxim de cent vint dies, a càrrec de l'empresa, la diferència que existia entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al setanta-cinc per cent del salari base, complement per antiguitat ad personam, si escau, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plusos fixats en l'article 11 del Conveni, si escau, i el plus de distància i transport regulat en l'article 12 del Conveni, sempre que la persona treballadora tingui dret a les prestacions econòmiques per IT.

Les situacions d'IT derivades d'accident de treball donen dret a la percepció de la diferència existent entre les prestacions econòmiques de la Seguretat Social i l'equivalent al cent per cent del salari base, complement per antiguitat ad personam, si escau, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plusos fixats en l'article 11 del Conveni, si escau, i el plus de distància i transport regulat en l'article 12 del Conveni, des del següent al de la baixa i durant un termini màxim de cent vuitanta dies, sempre que la persona treballadora tingui dret a les prestacions econòmiques per IT.

S'ha de prendre com a referència per determinar l'any natural de què es tracti, la data de la baixa.

No és aplicable als casos previstos en aquest article, el que es disposa en l'article 68 de la derogada Llei de contracte de treball.



## Article 32

### Assegurança d'accidents

Els empresaris han de tenir concertada una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors, a partir del quinè dia de la seva incorporació, la percepció d'una indemnització de disset mil dos-cents cinquanta euros (17.250 €), per a si mateixos o per als seus beneficiaris, en els supòsits d'invalidesa permanent en els graus d'absoluta o total per a la seva professió, que a aquests efectes quedin equiparats, o defunció, quan aquestes contingències derivin d'accident, sigui o no de naturalesa laboral, i en les condicions establertes en les pòlisses d'assegurança. Els empresaris que incompleixin l'obligació de concertar aquestes pòlisses resultaran directament obligats al pagament de la indemnització esmentada.

Amb efectes de dia 1 de gener de 2021 la indemnització assegurada s'ha d'incrementar fins a vint mil euros (20.000 €).

La representació legal dels treballadors té dret a conèixer la pòlissa subscrita per l'empresa per a la cobertura assegurada en el present article, així com els canvis que s'hi produeixin.

## Article 33

### Defensa del personal, suspensió temporal i limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats

1. DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL. El personal de conducció i qualsevol persona treballadora de l'empresa que prestant la seva activitat professional amb un vehicle de l'empresa sofreixi un accident de circulació o se li imputi una infracció de les regles circulatòries, té dret a la defensa legal per l'empresa, fins a la resolució administrativa favorable o en cas contrari sentència i apel·lació, fins i tot en el supòsit d'indiscrecions raonables de culpabilitat, en els termes i condicions que s'estableixen en el present article.

#### 2. SUSPENSÍO TEMPORAL DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ

a) Si com a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatòria abans esmentada es priva o suspèn el personal de conducció del permís de conduir i tal privació o suspensió no té la seva causa d'estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, o es comet la conducció amb temeritat manifesta posant en concret perill la vida o la integritat de les persones, omet el socors en cas d'urgent necessitat, participa en competicions o carreres entre vehicles no autoritzades o altres anàlogues, l'empresa ha de destinar-lo a altres funcions durant el temps de la sanció o condemna, per un període màxim total de sis mesos durant la seva relació laboral amb l'empresa, i està obligada aquesta mentrestant a respectar-li els ingressos salarials íntegres.

En tots els casos, i en els supòsits abans prevists, la persona treballadora ha de sol·licitar que la suspensió de l'autorització per conduir es faci fraccionadament i coincidint amb els dies de descans setmanal, períodes de vacances, temps de descans compensatori de festius i hores extraordinàries treballades. Quan es tracti de treballadors i treballadores fíxos discontinus, a més d'en els dies esmentats, la suspensió pot coincidir amb els períodes de no crida i interrupció del contracte de treball i, quan es tracti de treballador o treballadora fíxos ordinaris, a més dels dies esmentats de fraccionament, la suspensió que resti haurà de coincidir amb els períodes de menor activitat productiva estacional. Si es donen aquestes circumstàncies, la persona treballadora mantindrà íntegres els seus drets de treball i retributius durant els dies que presti els seus serveis.

En el cas que la sol·licitud de la persona treballadora no sigui atesa favorablement o es produeixi una suspensió cautelar per decisió judicial de l'autorització per conduir, és aplicable el que es preveu en la lletra a) del present apartat.

b) Si la persona treballadora, en les mateixes circumstàncies esmentades en el paràgraf anterior, fos privat temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial, per temps superior a sis mesos, i la necessitat de conduir fos consubstancial amb la prestació de treball, i aquesta privació no tingués origen en les causes esmentades en la lletra a) anterior, el contracte s'ha de considerar suspès pel temps que duri la privació de l'esmentat dret, de conformitat amb el que es disposa en l'article 45.1 de l'Estatut dels treballadors. Aquesta suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball, no computant el temps de suspensió com a de servei ni d'antiguitat en l'empresa. Una vegada finalitzada la suspensió, el reingrés en el treball ha de ser immediat i en el mateix lloc de feina anterior a la suspensió.

3. LA LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LLICÈNCIA DE CONDUCCIÓ PER PÈRDUA DE LA TOTALITAT DEL CRÈDIT DELS PUNTS ASSIGNATS. Quan la persona treballadora es vegi privada del permís o llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat amb el que es disposa en la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, ha de passar a una situació especial d'excedència, amb reserva del lloc de treball, d'una durada màxima d'un any des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut aquest termini sense haver obtingut una nova autorització, ha de cessar la situació d'excedència esmentada i s'han d'extingir tots els efectes i sense cap indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

Si la persona treballadora obté una nova llicència en el termini esmentat, s'ha de reincorporar immediatament al seu lloc de feina en les mateixes condicions laborals vigents amb anterioritat a l'inici de l'excedència.





El temps d'excedència no computa a l'efecte de temps de serveis ni antiguitat en l'empresa.

La persona treballadora contractada com a personal de conducció queda obligada a facilitar a l'empresa còpia degudament acarada del seu permís de conduir en vigor i a notificar en el termini màxim de quaranta-vuit hores els canvis que es produeixin en el seu permís o llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'incompliment d'aquestes obligacions pot ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i sancionat de conformitat amb el règim disciplinari laboral aplicable.

5. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE PÈRDUA DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ. A aquelles persones treballadores per a les quals la conducció sigui consubstancial amb la prestació del seu treball en l'empresa, amb la finalitat de pal·liar les conseqüències legals de la pèrdua de punts derivada de l'aplicació de la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regulen el permís i la llicència de conducció per punts, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi aquestes contingències i en els termes prevists per aquesta, l'empresa ha d'abonar-los una ajuda econòmica per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta euros anuals (50 €), sempre que la prima superi aquest import o la part proporcional, si es tracta de treballadors o treballadores fixos discontinus amb un període de crida anual inferior a nou mesos o personal contractat a temps determinat per temps inferior a l'any, durant tota la vigència del Conveni col·lectiu i sempre que s'acrediti fefaentment haver contractat la pòlissa en qüestió i contra presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

L'abonament del cost d'aquesta ajuda, l'ha de fer l'empresa a la persona treballadora als trenta dies següents a la data de justificació d'haver realitzat el pagament a la companyia asseguradora.

6. MULTES O SANCIONS PER INFRACCIONS EN MATÈRIA DE CIRCULACIÓ. Les multes o sancions que s'imposin per infraccions comeses en ocasió de l'exercici de l'activitat de l'empresa, en matèria de trànsit, seran satisfetes per aquesta o per la persona treballadora, segons sigui la imputabilitat i la responsabilitat d'aquelles.

#### **Article 34**

##### **Vigilància de la salut**

El personal afectat pel present Conveni té dret a passar un reconeixement mèdic anual, sense cap cost per a ell. No obstant això, d'acord amb el que es disposa en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, aquesta voluntarietat no és aplicable a les persones treballadores que exerceixin funcions de conducció, a causa dels riscos que para elles i per a tercers duen implícits aquestes tasques.

Aquests reconeixements també són obligatoris per al personal de nou ingrés en l'empresa.

Per això, s'han d'utilitzar els organismes existents o que es puguin crear per a aquest fi i còpia dels resultats del reconeixement ha de ser lliurada a la persona treballadora.

En tot allò que es refereix a la conducció sota els efectes d'alcoholèmia, drogues, substàncies al·lucinògenes o estupefaents, s'ha d'estar al que es disposa en el Laude arbitral de transport de viatgers per carretera.

#### **Article 35**

##### **Readaptació professional**

El personal de conducció que no superi les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que l'habilita per a la prestació de les seves funcions professionals o les proves mèdiques a les quals es refereix l'article anterior i com a conseqüència d'aquesta circumstància es vegi en la situació de pèrdua de l'ocupació pot optar per aquesta extinció contractual, en els termes legalment prevists, o a ocupar un altre lloc de treball en l'empresa, sempre que existeixi aquesta plaça i s'adapti a les condicions de la persona treballadora i reuneixi aquesta les aptituds professionals adequades per a aquest nou treball. En aquest últim cas, les condicions econòmiques i professionals han de ser les de les noves funcions assignades.

En cas de no existència d'aquesta nova plaça de treball, la persona treballadora, una vegada ordenat el seu cessament, té preferència per accedir en el futur als llocs que poguessin quedar vacants disponibles o als que es poguessin crear, sempre que tingui els requisits i aptituds exigibles per ocupar aquest lloc de treball.

#### **Article 36**

##### **Formació professional**

Amb la finalitat de promoure el desenvolupament personal i professional de les persones treballadores i l'eficàcia econòmica i la major competitivitat de les empreses, s'inclouen entre les funcions de la Comissió Paritària previstes en el present Conveni o en qui aquesta delegui les següents funcions:



- a) Fomentar la formació dels treballadors i treballadores en el seu àmbit, d'acord amb el que es preveu en la normativa legal i convencional vigent, per a la qual cosa es poden establir, si escau:  
Un pla de necessitats formatives prioritàries del sector renovable periòdicament.  
Un sistema de seguiment i avaluació de la formació desenvolupada en cada any.
- b) Fomentar la realització d'estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua de les direccions de les empreses i de les persones treballadores del sector.
- c) Establir criteris homogenis per a l'autorització de permisos de formació per les empreses.
- d) Promoure estudis dels perfils i continguts formatius referencials de les funcions determinades en el present Conveni.
- i) Fomentar la coordinació dels plans de formació per als delegats i delegades de prevenció del sector.

#### **Article 37**

##### **Salut laboral**

La Comissió Paritària del present Conveni queda facultada i amb competències en matèria de salut laboral i seguretat en el treball i per vetllar per l'execució de la Llei de prevenció de riscos laborals. La Comissió Paritària ha de procedir a l'estudi dels temes relatius a malalties professionals i desenvolupament de protocols específics per a la vigilància de la salut.

La política en matèria de prevenció de riscos laborals té per objecte la promoció i la millora de les condicions de treball dirigida a elevar el nivell de protecció de la seguretat i la salut laboral de les persones treballadores en l'execució de les seves funcions, a través del desenvolupament d'una gestió integrada de la prevenció en les activitats de les empreses. Aquesta política preventiva forma part de les funcions de totes i cadascuna de les persones treballadores que integren les empreses. Correspon a la direcció de les empreses la gestió de la prevenció de riscos laborals.

La seguretat i la salut requereixen la col·laboració activa de tots els treballadors, mitjançant la formació adequada per desenvolupar les seves tasques i la participació i informació a través de les organitzacions empresarials i sindicals amb legitimitat i representativitat en el sector.

Com a conseqüència d'aquesta preocupació compartida, les parts signatàries del Conveni han d'elaborar amb caràcter anual un pla de prevenció. Aquest pla té per objecte aconseguir una gestió integrada i global de la prevenció en les empreses, sense perjudici de les accions de millora que s'acordin en els diferents comitès de seguretat i salut. El pla de prevenció ha de recollir aspectes relatius a:

- a) Plans d'autoprotecció i actuació.
- b) Simulacres d'evacuació.
- c) Treballs en oficines i amb pantalles visualitzadores de dades.
- d) Adequació dels edificis i instal·lacions a la normativa vigent.
- i) Vigilància de la salut.
- f) Accidentalitat.
- g) Aquells altres aspectes que s'identifiquin en les avaluacions de riscos i necessitin ser corregits.

Així mateix, durant la vigència del present Conveni, s'ha de desenvolupar i posar en pràctica un pla d'informació i formació a les persones treballadores en funció dels riscos específics de cada lloc de feina.

S'han de realitzar totes les avaluacions de riscos, tenint en compte els riscos psicosocials, quan calgui, i les reavaluacions necessàries.

D'acord amb les avaluacions de riscos, s'han de continuar actualitzant els procediments de vigilància de la salut, tenint com a referència els protocols de vigilància sanitària específica informats favorablement pel Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut o òrgan competent, quan siguin aplicables.

Les parts signatàries del present Conveni es comprometen a realitzar un estudi durant la vigència del Conveni per a la possible implantació del delegat o delegada de prevenció sectorial. La responsabilitat de dur a terme aquest estudi és de la Comissió Paritària, que pot delegar aquestes funcions en una subcomissió en la qual han de participar tècnics competents de cadascuna de les dues parts.

#### **CAPÍTOL VIII**

##### **Drets de representació col·lectiva**

#### **Article 38**

##### **Òrgans de representació**

De conformitat amb el que es disposa en les lleis vigents, les persones treballadores tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en l'Estatut dels treballadors i amb el que s'ha acordat en aquesta matèria en l'àmbit interconfederal entre les parts representades en el present Conveni.



## Article 39

### Drets dels representants legals dels treballadors

1. CRÈDIT HORARI. Els membres del Comitè d'Empresa i els delegats de personal, com a representació legal dels treballadors, han de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes en cada centre laboral als quals estiguin adscrits per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb el que estableix l'article 68.i) de l'Estatut dels treballadors, i el nombre d'hores ha de ser de vint mensuals acumulables per trimestres naturals.

Les absències de la persona treballadora derivades del crèdit d'hores establertes en aquest article han de ser prèviament avisades i posteriorment i degudament justificades. El preavís ha de ser d'almenys quaranta-vuit hores, llevat de provades raons d'urgència, en què serà en tots els casos de vint-i-quatre hores.

El temps d'absència previst en els paràgrafs anteriors pot ser acumulat en aquelles empreses en què hi hagi tres o més representants del personal en un o alguns d'aquests, excepte el d'aquells que tinguessin el contracte laboral suspès o estiguessin absents per algunes de les causes legalment previstes.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'ha de preavisar per escrit l'empresa amb, almenys, set dies d'antelació i s'ha d'expressar clarament el nombre d'hores acumulades i indicar sobre quina persona o persones treballadores es duu a terme l'acumulació i a quina o quines persones corresponen aquestes hores.

2. DRET DE REUNIÓ. La representació legal dels treballadors d'un centre o empresa pot reunir-se en els locals de l'empresa i disposa dels drets i garanties que la llei els atorgui en cada moment.

3. ASSEMBLEES. Les persones treballadores d'una mateixa empresa o centre tenen dret a reunir-se en assemblea, comunicant-ho a l'empresa, amb expressió de l'ordre del dia proposat, amb, almenys, quaranta-vuit hores d'antelació. Aquestes assemblees han de dur-se a terme fora d'hores de treball, no poden pertorbar mai el bon funcionament del treball i no pot excedir la seva durada més enllà de dues hores.

Els representants legals dels treballadors han de presidir l'assemblea i són responsables del normal desenvolupament d'aquesta.

En tot el que no s'ha previst ha de regir allò legalment establert.

4. DRET D'INFORMACIÓ. En els centres de treball s'ha de posar a la disposició dels representants legals dels treballadors un tauler d'anuncis.

Les empreses han de facilitar als representants legals dels treballadors una còpia dels butlletins de cotització a la Seguretat Social.

## Article 40

### Representació sindical

Les persones treballadores afiliades a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, constituir seccions sindicals, de conformitat amb la legislació establerta i amb els estatuts del sindicat, així com realitzar reunions, després de la notificació prèvia a l'empresa, i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

En les empreses que comptin amb més de cent treballadors, els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit territorial i els sindicats que comptin amb un mínim del deu per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional a què es refereixi el Conveni, sempre que siguin signants del present Conveni col·lectiu, poden estar representats per un delegat sindical elegit per i entre els afiliats de la secció sindical en l'empresa, d'acord amb el que estableix l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, i han de tenir les garanties i drets que a aquest efecte els atorga aquesta Llei. En els altres supòsits és aplicable el que s'estableix en l'esmentada Llei.

El reconeixement per l'empresa de la condició de delegat sindical i, consegüentment, dels seus drets i garanties, només es produeix quan aquest té els requisits anteriorment esmentats i acreditat fefaentment tal condició mitjançant l'oportú nomenament registrat davant l'organisme públic corresponent i la seva afiliació a un dels sindicats signataris del present Conveni col·lectiu.

### Disposicions addicionals

#### Disposició addicional primera

#### Distribució i còmput de jornada, descansos, pauses i compensació de dietes

De conformitat amb el que estableix l'apartat 9 de l'article 16 del present Conveni col·lectiu, les empreses poden pactar amb la representació legal dels treballadors fórmules o procediments d'aplicació del règim de jornada laboral diferents dels regulats en aquest article, respectant els límits jurídicament indisponibles.

En aquest sentit, en matèria de distribució del temps de treball, l'empresa i la representació legal dels treballadors pot determinar la forma de computar els temps d'interrupció de jornada i de pausa o descansos, en còmputos temporals referits al mes o períodes inferiors, atesa la complexitat que comporta el control i la verificació d'aquests per les característiques intrínseques i pròpies de la realització de l'activitat pels treballadors mòbils.

Per això, en una jornada diària continuada, les parts poden acordar un temps cert mitjana destinat a pauses i descansos en els esmentats còmputos.

Igualment, en els còmputos temporals esmentats, les parts poden acordar un temps cert diari de mitjana destinat a la interrupció de l'horari de treball per realitzar menjars, essent compensats mitjançant les corresponents dietes en aquells serveis que tinguin una durada no inferior a set hores i mitja i que no superin les dotze hores de jornada, segons la definició que sobre aquests serveis realitzen els dos últims paràgrafs de l'apartat 8 de l'article 16 del Conveni col·lectiu.

Quan es facin jornades diàries superiors a set hores i trenta minuts, entre temps efectiu de treball, temps de presència i temps de pausa, descans i interrupció, en els termes abans expressats, les parts poden convenir i pactar una dieta superior a la prevista en l'article 13 del Conveni col·lectiu.

Caldrà entendre que, de conformitat amb el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials, modificat pel Reial decret 902/2007, de 6 de juliol, articles del 8 al 12, en relació amb el Reglament núm. 561/2006, de 15 de març, del Parlament Europeu i del Consell, que desenvolupa la Directiva 2002/15/CE dels mateixos òrgans, d'11 de març de 2002, *pausa, descans i interrupció no retribuïda* són aquells lapsos temporals durant els quals el personal de conducció o mòbil pot disposar lliurement del seu temps, destinant-lo al seu repòs o a la realització de menjars i, per tant, sense haver de fer cap tasca relacionada amb el servei, no havent d'estar disponible per exercir la seva activitat ni per respondre a possibles instruccions que li ordenin emprendre o reprendre la conducció o realitzar altres treballs fins a l'hora programada de represa de la seva activitat.

De conformitat amb el que estableix la disposició addicional setena del Conveni col·lectiu, on es regulen les competències de la Comissió Paritària, i més concretament les previstes entre les genèriques, d'«interpretació i vigilància d'allò acordat en el text articulat», els acords que s'aconsegueixin a l'empara del que s'ha exposat en els paràgrafs anteriors, requereixen per ser vàlids i eficaços que siguin notificats fefaentment a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, que haurà de ratificar-los. En cas contrari són nuls de ple dret. Finalment, aquells acords que no s'haguessin notificat a la Comissió Paritària han de notificar-se en un termini de trenta dies naturals següents a la publicació d'aquest Conveni en el BOIB.

#### **Disposició addicional segona** **Normativa supletòria**

1. ACORD MARC ESTATAL SOBRE MATÈRIES DEL TRANSPORT DE VIATGERS PER CARRETERA, MITJANÇANT VEHICLES DE TRACCIÓ MECÀNICA DE MÉS DE NOU PLACES, INCLÒS EL CONDUCTOR. En el no s'ha previst en el Conveni col·lectiu és aplicable el que es disposa en l'Acord marc estatal sobre matèries del transport de viatgers per carretera, mitjançant vehicles de tracció mecànica de més de nou places, inclòs el conductor, Resolució de 13 de febrer de 2015, de la Direcció general d'Ocupació, BOE núm. 49, de 26 de febrer de 2015.

2. LAUDE ARBITRAL. Entretant l'Acord marc no procedeix a la regulació de les matèries que s'hi enumeren (article 7, «Concurrencia», regla 2, paràgraf 5, és aplicable, amb l'abast que l'article estableix i amb relació a les matèries que regula, excepte les regulades en el present Conveni col·lectiu, el Laude arbitral substitutori de l'ordenança laboral de 19 de gener de 2001, BOE núm. 48, de 24 de febrer de 2001.

#### **Disposició addicional tercera** **Classificació professional**

Els treballadors i treballadores afectats pel present Conveni col·lectiu han de ser classificats en dos grups professionals, d'acord amb els seus coneixements, especialitats i funcions, a fi d'obtenir una més raonable estructura productiva i funcional:

#### **GRUP I: PERSONAL TÈCNIC I D'ADMINISTRACIÓ**

Estan inclosos en aquest grup professional els qui exerceixen funcions de caràcter tècnic o d'organització. Igualment estan inclosos en aquest grup professional els qui desenvolupin funcions de caràcter administratiu, burocràtiques o de comptabilitat, inclosos els treballs amb mitjans informàtics, atenció telefònica, organització de serveis i facturació.



## GRUP II: PERSONAL DE PRODUCCIÓ I SERVEIS AUXILIARS

Aquell personal que s'encarregui del moviment i la manipulació d'equips o màquines en les instal·lacions de l'empresa o fora d'aquestes, inclòs el manteniment de vehicles, així com el que es dediqui a activitats auxiliars de la principal de l'empresa.

La Comissió Paritària del Conveni ha de confeccionar una definició funcional dels diferents llocs de treball als quals afecta el Conveni col·lectiu, partint de les definicions contingudes en el Laude arbitral esmentat en aquest Conveni i les propostes realitzades per la representació sindical durant la negociació del present text articulat, confeccionant així mateix la taula d'equiparació i assimilació de funcions a les que es creïn.

Els treballs de la Comissió en aquesta matèria han de ser elevats a la Comissió Negociadora per ser aprovats, registrats, dipositat i publicats en el BOIB, com a part integrant del Conveni col·lectiu.

### **Disposició addicional quarta**

#### **Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa, en el cas que la jurisdicció laboral competent, en l'exercici de les seves facultats, abandonàs alguna de les seves clàusules, haurà de reconsiderar-se tot el contingut.

### **Disposició addicional cinquena**

#### **Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB)**

Les parts signatàries del present Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de solucionar d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament d'aquest Tribunal.

2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el Reglament de funcionament d'aquest, sotmetent-se expressament les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu, en representació legal dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a aquests procediments, de conformitat amb el que es disposa en l'esmentat Reglament.

### **Disposició addicional sisena**

#### **Càrrega i descàrrega d'equipatges per compte de tercers**

Les empreses que contractin, després de la demanda prèvia dels seus clients (agències de viatges, operadors turístics o anàlegs), a més del transport de passatgers, les funcions d'organització, càrrega i descàrrega dels seus equipatges en la bodega del vehicle, han de garantir al personal de conducció que realitzi aquestes funcions l'abonament de la quantitat que més endavant es detalla, per viatger i servei, durant la vigència del present Conveni, més les corresponents cotitzacions a la Seguretat Social a l'empresa transportista.

Des del dia 1 d'abril fins al dia 31 de desembre de 2019, la quantia serà de zero amb tres-cents dotze cèntims d'euro (0,312 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2020, la quantia serà de zero amb tres-cents vint-i-un cèntims d'euro (0,321 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2021, la quantia serà de zero amb tres-cents trenta cèntims d'euro (0,330 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2022, la quantia serà de zero amb tres-cents trenta-sis cèntims d'euro (0,336 €).

En els esmentats contractes s'ha d'incloure una clàusula en virtut de la qual, si es produeix un incompliment d'aquesta obligació per l'empresa de transport, el contractista del servei està obligat a satisfer les quanties reportades, constituint aquest compromís una estipulació a favor de tercers que faculta els treballadors per exigir del client la retribució deguda més les càrregues de Seguretat Social corresponents.

En cas d'impossibilitat física, prèviament i degudament justificada, el personal de conducció pot ser dispensat d'aquesta funció, si escau.





**Disposició addicional setena**  
**Comissió Paritària**

De conformitat amb el que estableixen els articles 85.2.d) i 91 de l'Estatut dels treballadors, es crea la Comissió Paritària de les parts negociadores signatàries, que s'ha de constituir en el mes següent al de la publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB.

El domicili de la Comissió queda situat en el TAMIB, avinguda del Comte de Sallent, 11, 2a porta, 07003 Palma (Illes Balears).

En la seva primera sessió s'han de designar els membres de la Comissió, així com s'ha d'establir el reglament del seu funcionament.

1. Són funcions genèriques de la Comissió les següents:

- a) La d'entendre en totes aquelles matèries en què l'articulat del present Conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i vigilància de l'aplicació d'allò acordat en el present text.
- c) Exercir labors d'arbitratge i conciliació previs a qualsevol acció judicial o administrativa que es pugui intentar per les parts afectades pel present Conveni en els problemes del sector que se suscitin per la interpretació i aplicació d'aquest, i emetre els seus dictàmens en el màxim de set dies hàbils comptadors des de la data en què es concloguin les mesures de mediació o arbitratge esmentades.

2. Són funcions específiques de la Comissió, entre d'altres, les següents:

- a) Si durant la vigència del present Conveni s'aconsegueixen acords d'àmbit interconfederal entre les organitzacions a les quals s'hagin adscrit els atorgants d'aquest Conveni, aquests seran objecte de tractament per la Comissió Paritària perquè, si escau i de comú acord, siguin adaptats o incorporats al present text.
- b) Estudi de l'abast de les responsabilitats del personal de conducció sobre les incidències en trasllats de clients i relacions amb els empleats de les agències de viatges i operadors turístics.

**Disposició addicional vuitena**  
**Inaplicació de les condicions de treball**

En virtut del que es preveu en l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert en l'article 82.3 del text legal mateix, les parts se sotmeten al que estableix el Decret 5/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

**Disposició addicional novena**  
**Pluriocupació**

1. Les parts signatàries d'aquest Conveni consideren convenient erradicar la pluriocupació com a regla general. A aquests efectes consideren necessari que s'apliquin amb el màxim rigor les sancions previstes en la legislació vigent en els casos de persones treballadores no donades d'alta en la Seguretat Social i que a la vegada estiguin prestant serveis en les empreses d'aquest sector.
2. Per coadjuvar a l'objectiu de controlar la pluriocupació, es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conèixer als representants legals dels treballadors els butlletins de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte escrit que s'utilitzin en l'empresa i els documents relatiu a la terminació de la relació laboral, de conformitat amb el que disposen l'article 64.1.5 de l'Estatut dels treballadors i el present Conveni.
3. L'empresa ha de vetllar per l'execució dels temps màxims de conducció i jornada laboral i dels períodes mínims de descans diari i setmanal prevists legalment, amb la finalitat de protegir la salut i la seguretat dels conductors professionals i la seguretat vial.

En el temps de treball del personal professional de conducció s'han d'incloure totes les hores treballades per una o més empreses en el període considerat. A aquest efecte, les empreses han de sol·licitar per escrit de la persona treballadora, i aquesta ha de facilitar també per escrit, el còmput de temps treballat efectuat per a altres empreses.

El personal pluriocupat disposa d'un termini no superior a quinze dies, comptadors des de l'endemà al de la publicació del Conveni en el BOIB, per notificar a les empreses aquesta situació de pluriocupació en els termes prevists en el paràgraf anterior. L'empresa ha de posar a la disposició de la representació legal dels treballadors aquesta informació, quan se li sol·liciti, màxim una vegada cada trimestre.

L'empresa ha de dur un registre del temps de treball dels conductors professionals, registre que s'ha de conservar almenys durant quatre anys després que finalitzi el període considerat. L'empresa ha de facilitar al personal de conducció que així ho sol·liciti una còpia del registre de les hores treballades, o als seus representants legals, si expressament aquells els autoritzen per a això.



**Disposició adicional desena**  
**Intermediació en el transport discrecional de viatgers per carretera**

En l'àmbit de la intermediació regulada com a tal en els articles 54 i 99 de la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'ordenació dels transports terrestres, i a fi d'evitar situacions d'intrusisme i competència deslleial en el sector, així com garantir l'observança de la legislació laboral i social dels assalariats de les empreses del transport discrecional de viatgers per carretera, el personal utilitzat pel carregador (transportista efectiu) ha de trobar-se emmarcat en la seva organització empresarial de conformitat amb les regles contingudes en la legislació social i laboral que resultin d'aplicació i ha de comptar amb les habilitacions, certificats, llicències o autoritzacions que, en atenció a les funcions que desenvolupi, resultin en cada cas, obligació que es troba tipificada en l'apartat tercer de l'article 54 de la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'ordenació dels transports terrestres (LOTT), després de la nova redacció donada per la Llei 9/2013, de 4 de juliol, per la qual es modifica la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'ordenació dels transports terrestres, i la Llei 21/2003, de 7 de juliol, de seguretat aèria, en vigor des del dia 25 de juliol de 2013.

En conseqüència, les empreses del transport discrecional de viatgers en autocar que realitzin un servei d'aquesta classe, intervenint en la intermediació del servei com a prestadors materials del transport i que exerceixin la seva activitat en l'àmbit de les Illes Balears, han de comptar amb l'autorització administrativa preceptiva que les habilita per a la prestació del transport de viatgers en autocar i el seu personal de conducció ha d'estar emparat per la legislació laboral i social corresponent, comptant amb les habilitacions, certificats, llicències o autoritzacions necessàries per a l'execució de les seves funcions.

**Disposició adicional onzena**  
**Antic «conductor/a permís classe D»**

Al personal de conducció contractat amb anterioritat al dia 30 de maig de 2014 com a «conductor/a permís classe D» se li ha de respectar el salari base de «conductor/a vehicles tipus A», encara que condueixi indistintament vehicles «tipus A» i vehicles «tipus B», excepte aquell personal que s'adscriu lliurement i voluntàriament a la conducció permanent de vehicles «tipus B» i en aquest cas reportarà i percebrà el salari base del nou nivell 5 retributiu acordat.

**Disposició adicional dotzena**  
**Complement per antiguitat ad personam**

Amb efectes del dia 30 d'abril de 2014 va quedar derogat i sense cap efecte el complement per antiguitat regulat en l'article 6 del Conveni col·lectiu anterior al subscrit el dia 30 de maig de 2014 (BOIB núm. 77, de 7 de juny de 2014), sense perjudici del reconeixement com a condició més beneficiosa ad personam de les quanties consolidades, en trànsit d'adquisició, per tal concepte, complement que no és absorbible ni compensable per posteriors variacions del salari ni tampoc és revisable econòmicament.

**Disposicions finals**  
**Disposició final primera**

**Comissió de Seguiment del Compliment del Conveni col·lectiu**

Sens dubte, una de les premisses que ha marcat la negociació i la subscripció de la present norma ha estat la de conformar un marc jurídic convencional la vigilància del qual sigui factible i, sobretot, exigible per a les parts. En aquest propòsit era subjacent el desig compartit d'eliminar tots aquells acords informals d'empresa que, nascuts a l'emparedament de la crisi econòmica, no han estat respectuosos ni amb la norma convencional ni amb els procediments d'inaplicació prevists en l'ordenament jurídic, especialment, pel que fa a les condicions salarials i de temps de treball i descans.

S'ha entès que l'actual concurrència i proliferació d'aquests acords no ajustats a dret configura un escenari laboral complex que, de mantenir-se invariable, pot perjudicar seriosament la continuïtat del sector, afectant de forma directa, tant les empreses observants del Conveni, que acudeixen al mercat en clar desavantatge competitiu, com el personal d'aquestes empreses, que es veu afectat per la pèrdua de productivitat i competitivitat de les empreses.

Per això, amb l'objectiu de la defensa dels interessos globals de les parts representades, observant la realitat en la qual s'intervé, les implicacions presents i futures dels pactes i les conseqüències perjudicials que una estratègia negociadora desviada en l'àmbit sectorial podria arribar a provocar, ha sorgit l'actual Conveni col·lectiu i el precedent, que conté les eines i les modificacions necessàries que permeten executar-lo íntegrament.

Precisament, en aquest ànim d'observança dels pactes, es considera absolutament necessari constituir la Comissió de Seguiment del Compliment del Conveni Col·lectiu i dotar-la d'una sèrie de facultats que li permetin la vigilància i el control de l'efectiva execució de la norma convencional.



Aquesta Comissió, paritària en la seva constitució, ha d'estar formada per representants de cada sindicat signatari del Conveni i el mateix nombre de representants de l'organització empresarial. Per això, aquesta Comissió s'ha de reunir, amb caràcter ordinari, de forma trimestral i, de forma extraordinària, tantes vegades com sigui requerida.

Aquesta Comissió té, com s'ha indicat, com a funció principal la vigilància de l'execució del que preveu el present Conveni col·lectiu i, per això, es troba facultada per dur a terme:

- a) **RECEPCIÓ D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ.** La Comissió, als efectes oportuns, ha de rebre la documentació i informació que li facilitin els representants unitaris i sindicals de les persones treballadores i les empreses amb relació a totes aquelles matèries contingudes en el Conveni i referida a possibles incompliments d'aquest, especialment en matèria salarial, descans, aplicació de la distribució irregular de jornada i correcta assignació de funcions i salari del nou lloc funcional de personal de conducció de vehicles tipus B.
- b) **EMISSIÓ D'INFORME.** A més de les funcions de recepció de documentació i informació assenyalades en l'apartat anterior, la Comissió, si és requerida per a això, i després de l'anàlisi de la documentació que es presenti i sobre la qual pugui requerir les parts afectades, ha d'emetre un breu informe que ha de reflectir, segons el seu criteri i en funció de la documentació obrant, si s'ha produït o no un incompliment del Conveni col·lectiu. Aquest informe pot presentar-se davant els diferents organismes oficials competents en la matèria de què es tracti.
- c) **POLÍTICA ACTIVA.** La Comissió ha de mantenir una política activa de les actuacions i denúncies realitzades, mitjançant un seguiment exhaustiu d'aquestes.
- d) **INTERMEDIACIÓ DE SERVEIS.** La Comissió ha de vetllar pel compliment dels requisits establerts en la intermediació de serveis.
- i) **COMPAREIXENÇA DAVANT ORGANISMES PÚBLICS.** La Comissió pot comparèixer, a petició del denunciador i als efectes prevists en aquesta disposició, davant els organismes competents abans que aquests emetin la corresponent resolució.
- f) **AVALUACIÓ DEL COMPLIMENT DEL CONVENI.** Anualment, la Comissió s'ha de reunir a l'efecte d'analitzar el treball realitzat i el grau de compliment del Conveni col·lectiu. En aquest sentit, si aquest grau d'execució perseguit no és satisfactori, les parts es comprometen a estudiar i aplicar un altre tipus de mesures que s'ajustin a l'objectiu pretès del compliment íntegre del Conveni. La Comissió ha d'estudiar la conveniència de modificar o derogar el penúltim paràgraf de l'article 23 sobre exempció d'observar el percentatge d'ocupació estable per a empreses de nova creació durant els tres primers anys d'inici d'activitats.

Finalment, en el termini màxim d'un mes des de la publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB, s'ha de desenvolupar un procediment de funcionament intern que reguli amb major detall el funcionament i les facultats de la Comissió.

#### **Disposició final segona**

#### **Clàusula derogatòria**

Queda derogat el Conveni col·lectiu anterior, així com tots els anteriors a aquest, sense perjudici de la subsistència de les condicions més beneficioses per a les persones treballadores que les recollides en el present Conveni i que s'hagin implantat, a títol personal, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Palma (Mallorca), Illes Balears, 1 d'octubre de 2019





## ANNEX 1

## Taula de complement d'antiguitat ad personam

LLOCS DE TREBALL	2 anys	4 anys	8 anys	12 anys	16 anys	20 anys	25 anys
Personal superior o tècnic	40,65	81,97	162,57	241,47	321,97	402,43	597,67
Cap de trànsit	30,10	60,15	120,32	178,67	238,24	297,79	442,25
Cap d'equip de taller	28,14	56,27	112,52	167,10	222,83	278,51	413,63
Conductor/a vehicles «tipus A».	27,34	54,67	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a primera de taller	27,34	54,95	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a segona de taller	26,80	53,59	107,19	159,20	212,26	256,32	394,02
Oficial/a tercera de taller	26,00	52,04	104,04	154,51	206,04	257,54	382,46
Oficial/a primera administratiu	28,57	57,14	114,30	169,77	226,32	282,91	420,15
Oficial/a segona administratiu	27,17	54,36	108,69	161,42	215,24	269,04	399,56
Auxiliar Administratiu	25,64	51,26	102,55	152,29	203,05	253,80	376,94
Peó i netejador/a	25,16	50,97	100,62	149,44	199,25	249,08	369,89





**ANNEX 2**  
**Crida de treballadors fixos discontinus i comunicació a l'oficina d'ocupació**

EMPRESA:		
Nom i cognoms:	DNI:	com:
	de l'Empresa:	
NIF:	Activitat: Transport discrecional i turístic de viatgers per carretera	
Domicili social:		
Núm. CCC Seguretat Social empresa:		
Nom, si escau, i domicili del centre de treball:		
Núm. CCC Seguretat Social del centre de treball:		
A l'efecte de realitzar la crida prevista en l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors, comunica al		
TREBALLADOR/A:		
Nom i cognoms:	DNI/NIF:	
Núm. d'afiliació SS:	Data de naixement:	
Domicili:		
Que, tenint la condició de treballador/a fix discontinu d'aquesta empresa, haureu de començar a prestar els vostres serveis:		
Des del dia:		Fins al dia:
Data, aquesta última, en la qual es considera que conclouin les activitats per a les quals estau contractat.		
OBSERVACIONS:		
_____ d _____ de l'any _____		
L'Empresa		El Treballador/a (vaig rebre crida)





### ANNEX 3

#### Comunicat d'interrupció de l'execució del contracte de treball dels treballadors fixos discontinus

A \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ d \_\_\_\_\_ de l'any \_\_\_\_\_

Senyor/a:

Mitjançant el present escrit, als efectes prevists en l'apartat 5 de l'article 1 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comunicam que el proper dia \_\_\_\_\_, quedarà interrompuda l'execució del vostre contracte com a fix discontinu, per haver conclòs el període d'activitat per al qual vàreu ser contractat, sense perjudici de la vostra represa següent, d'acord amb allò establert legalment o convencionalment.

Sense un altre particular,

L'Empresa	El Treballador/a
	Vaig rebre el duplicat
	(Data i signatura)





ANNEX 4

Llibreta individual de control

CONDUCTOR/A \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_

MATRÍCULA	INICI			FINALITZACIÓ		
	KM	DATA	HORA	KM	DATA	HORA





**ANNEX 5**  
**Igualtat d'oportunitats**

**Clàusula 1**  
**Introducció**

De conformitat amb el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb la representació legal dels treballadors o els delegats sindicals legalment constituïts, en la forma que es determini en la legislació laboral i en el present Conveni col·lectiu.

**Clàusula 2**  
**Comissió Paritària d'Igualtat.**

S'acorda constituir la Comissió Paritària d'Igualtat entre les parts signatàries del present Conveni que ha d'estar formada pel mateix nombre de representants de cadascuna de les parts, essent la composició en el mateix nombre i proporció que la de la Comissió Paritària, amb la finalitat de vigilar l'aplicació, la interpretació, el seguiment i l'evolució dels acords sobre els plans i mesures d'igualtat entre dones i homes en les diferents empreses que es trobin sota l'àmbit d'aplicació del Conveni. Per això, aquesta Comissió s'ha de reunir de forma ordinària semestralment i de forma extraordinària tantes vegades com sigui requerida.

Aquesta Comissió té, entre d'altres, les següents competències:

- Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació o aplicació que puguin sorgir en les empreses amb relació a les disposicions sobre plans d'igualtat establertes en els articles posteriors.
- Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.
- Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió Paritària.
- Mediació i intervenció, si durant el procés de negociació i implantació d'un pla d'igualtat sorgissin problemes que alentissin o paralitzassin la realització del diagnòstic o l'acord en els objectius i mesures que hagués de preveure el pla d'igualtat i com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.
- Elevació a la Comissió Paritària del Conveni sobre l'inici i el resultat de la negociació. Aquesta comunicació s'ha de fer mitjançant fax o correu electrònic.
- Vigilància de les mesures previstes en el present Conveni, així com la possibilitat d'incorporació de noves mesures.

**Clàusula 3**  
**Plans d'igualtat**

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els concrets objectius d'igualtat per aconseguir, les estratègies i pràctiques per adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En les empreses de més de dues-centes cinquanta persones en plantilla, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat al fet que es refereix la clàusula 1 han de dirigir-se a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat ha de ser voluntària per les altres empreses, després de la consulta i la negociació prèvies amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors. Encara que es recomana en les empreses de més de cent persones que negociïn plans d'igualtat establint mesures d'acció positiva que garanteixin la correcció de les discriminacions. En aquest sentit, a l'efecte d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat en empreses no obligades, aquestes podran acollir-se a les diferents mesures governamentals de foment creades a aquests efectes i especialment dirigides a les petites i mitjanes empreses, que actualment es troben recollides en la Resolució de 13 de maig de 2014, de la Secretària d'Estat de Serveis Socials i Igualtat, per la qual es convoquen les ajudes a la petita i mitjana empresa i altres entitats per a l'elaboració i implantació de plans d'igualtat, corresponents a l'any 2014.

Les empreses, sigui com sigui la seva dimensió, també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, amb la representació legal dels treballadors i la sindical, si n'hi hagués, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord. De no existir aquesta representació, l'empresa ha de negociar i acordar l'esmentat pla amb la Comissió Paritària d'Igualtat, a la qual ha de mantenir informada en tot moment.



Aquelles empreses que hagin d'elaborar o facin voluntàriament un pla d'igualtat, han de crear una comissió d'igualtat tal com es disposa en la clàusula 4.

#### **Clàusula 4**

##### **Comissió d'Igualtat per a l'Elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes en l'Empresa**

Segons el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007 (d'ara endavant, LOIEMH), s'acorda la constitució de la Comissió d'Igualtat en cada empresa afectada, segons l'establert en la clàusula anterior que, amb caràcter general, s'ha d'ocupar de promocionar la igualtat d'oportunitats, establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes, i que, a més, possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Una vegada constituïda la Comissió d'Igualtat, aquesta ha de trametre la corresponent notificació a la Comissió Paritària d'Igualtat de l'inici i del resultat de la negociació. Aquesta comunicació s'ha de fer mitjançant fax o correu electrònic.

La composició ha de ser paritària entre l'empresa i la representació legal, així com també ha de ser paritària quant a gènere, comptant a més amb la figura d'assessores i assessors que siguin necessaris.

La primera reunió de la Comissió d'Igualtat s'ha de dur a terme en un termini màxim de trenta dies, comptadors des de la publicació del present Conveni en el BOIB. En aquesta reunió s'ha d'aprovar el reglament, on s'han de regular, entre altres qüestions, els objectius i els procediments d'actuació.

De manera ordinària s'ha de reunir les vegades que siguin necessàries, quedant convocades les parts d'una a una altra reunió, i de manera extraordinària, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís d'almenys cinc dies.

De les reunions s'ha d'estendre acta que ha de recollir els temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data de la següent reunió.

En cas de desacord s'han de fer constar en l'acta les posicions definitives per cada part.

La Comissió d'Igualtat ha de començar a elaborar en el termini màxim d'un mes un pla d'igualtat, comptador des de la data de publicació en el BOIB corresponent, que ha de disposar d'un diagnòstic de situació de partida amb les dades que porti l'empresa, una programació amb les mesures concretes necessàries per resoldre les mancances detectades i un posterior seguiment i avaluació per veure el grau de compliment.

Si durant el procés de negociació i implantació del pla d'igualtat sorgissin problemes que alentissin o paralizassin la realització del diagnòstic o l'acord en els objectius i mesures que hagués de preveure el pla d'igualtat i com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial, s'ha de notificar a la Comissió Paritària d'Igualtat perquè eventualment pugui mediar i intervenir en els conflictes.

La Comissió d'Igualtat, entre les seves competències, també té la de realitzar propostes que garanteixin el principi d'igualtat i no discriminació en l'empresa i aquelles accions que facin complir l'objectiu principal de la Comissió; és a dir, la igualtat efectiva entre dones i homes.

#### **Clàusula 5**

##### **Diagnòstic de situació**

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que si escau hagin d'aconseguir-se, les empreses han de realitzar un diagnòstic de situació la finalitat del qual ha de ser obtenir dades desagregades per sexes en relació, entre altres, amb algunes de les següents qüestions:

- Accés a l'empresa: evolució de la plantilla en els últims cinc anys (nova incorporació, persones que han estat baixa en l'empresa amb especificació de la causa de la baixa), noves incorporacions en l'últim any amb indicació del tipus de contracte, grup professional i lloc de treball.
- Característiques de la plantilla: distribució de la plantilla per grups d'edat, tipus de contracte, grup professional i antiguitat.
- Condicions retributives: distribució de la plantilla per hores setmanals de treball i grup professional, distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i conceptes salarials fixos, i en relació amb grups professionals i conceptes variables.
- Formació: nombre total d'homes i dones que han rebut formació en l'últim any per matèria formativa. Quines accions formatives han estat a iniciativa de l'empresa o a iniciativa del treballador o treballadora. Modalitat de la formació (presencial en horari laboral o a distància). Durada de la formació. Persones que han sol·licitat i obtingut permisos individuals i adaptació de la jornada laboral per a la realització d'estudis reglats per grups professionals.
- Classificació i promoció professional: promocions en l'últim any especificant grups professionals i llocs als quals s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.





- f. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal: distribució de la plantilla amb relació a la utilització durant l'últim any de les diferents suspensions temporals, permisos retribuïts i permisos o drets no retribuïts (incapacitats temporals, maternitat, paternitat, permís de lactància, reducció de jornada, excedències, etc.)

Igualment han de diagnosticar-se els criteris i canals d'informació o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i el contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

#### **Clàusula 6**

##### **Fases del pla d'igualtat**

El pla d'igualtat ha de contenir les següents fases:

1. Programació del desenvolupament de les mesures concretes necessàries per solucionar les mancances detectades amb relació a cadascuna de les matèries analitzades. S'han de fixar prioritats i establir un programa d'actuació, un calendari, especificant per a cadascuna de les mesures que inclou el pla, quina és la situació de partida, quin l'objectiu al qual s'aspira i en quant temps pretenem aconseguir-ho. D'igual manera és necessari que, en totes les fases i per a cadascuna de les mesures per desenvolupar, quedi clarament determinada la persona o grup de persones responsables de dur-la a terme.
2. Implantació: una vegada dissenyat el pla d'igualtat, ha de ser ratificat per les parts legitimades per negociar i acordar en l'àmbit corresponent, s'ha d'informar tot el personal de l'empresa del contingut del pla d'igualtat i s'han d'engegar les diferents actuacions d'acord amb el calendari aprovat.
3. Seguiment i avaluació: és necessari definir els indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau d'execució del pla i dels objectius aconseguits. Prèviament a l'avaluació final, la comissió d'igualtat o òrgan anàleg, ha d'elaborar informes periòdics d'avaluació en relació amb cadascun dels objectius fixats en el pla d'igualtat, amb la finalitat de comprovar l'efectivitat de les mesures engegades i que permetin, en cas necessari, introduir actuacions correctores per aconseguir la fi perseguida en el termini de temps fixat.

#### **Clàusula 7**

##### **Mesures d'acció positiva**

Com s'assenyala en l'exposició de motius de la LOIEMH, les accions positives són considerades com a instruments per aconseguir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per superar situacions de constatable desigualtat fàctica, que no han pogut ser corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Aquestes mesures, pel seu caràcter excepcional, només pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions i, per respectar el dret a la igualtat i no discriminació reconegut en l'article 14 de la Constitució, han de ser raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser un altre que de superar les situacions de desigualtat de les dones amb relació als homes en cadascun dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva. Per tant, en totes les empreses, amb independència de les dimensions d'aquestes, s'han de respectar les mesures generals, entre d'altres, contingudes en el present article amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, així com aquelles que s'inclouen en el pla d'igualtat. Aquestes mesures han d'anar destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, la formació, la classificació i la promoció professional, les condicions retributives, la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc., entre d'altres, i podran consistir a:

- a. Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b. Establir programes específics per a la selecció i la promoció de dones i homes en llocs en els quals estan subrepresentades.
- c. Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació de l'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir el desenvolupament del seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- d. Aconseguir, en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, un millor ús, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts, i excedències legals existents.
- e. Establir accions contra els possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

#### **Clàusula 8**

##### **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.



Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris, com també ho és el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'assetjament.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que han de negociar-se amb la representació legal dels treballadors i les treballadores, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, i la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i de les treballadores enfront d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-los.

Les empreses afectades pel present Conveni han de negociar amb l'esmentada representació legal dels treballadors o els delegats sindicals legalment constituïts, un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol ha de comprendre, almenys, els següents principis:

- a) Compromís de l'empresa de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) Instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.
- i) L'existència d'un procediment per tractar les denúncies d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe és un component més, però no ha de ser l'únic, de l'estratègia per enfrontar-se al problema. L'objectiu primordial és el de la prevenció mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu a aquest tipus d'actuacions.

## **Clàusula 9**

### **Violència de gènere**

Les empreses vinculades a aquest Conveni han de tenir especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició de les treballadores que la sofreixin, els drets recollits en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i on es reconeixen uns drets a les treballadores víctimes de la violència de gènere.

Entre d'altres, es té dret a:

- a. Reducció de la jornada de treball, que comporta una reducció del salari en la mateixa proporció. Es pot subscriure un conveni especial amb la Seguretat Social per mantenir les mateixes bases de cotització i que no es vegin afectades les futures prestacions de jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència, derivades de malaltia comuna o accident no laboral.
- b. Reordenació del temps de treball; és a dir, organitzar l'horari de treball conforme a les necessitats de la treballadora a través de l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.
- c. Canvi de centre de treball amb reserva del lloc de treball.
- d. Suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.
- e. Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a la prestació contributiva per desocupació o subsidi per insuficiència de cotització.
- f. No tenen la consideració de faltes d'assistència al treball les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica de la treballadora.
- g. L'acomiadament o extinció del contracte de treball per l'empresari és nul si es produeix en ocasió de l'exercici per la treballadora víctima de violència de gènere dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o suspensió de la relació laboral.

Per exercir aquests drets les treballadores han d'acreditar la situació de violència de gènere, bé mitjançant sentència per la qual es condemni l'agressor, ordre de protecció o mitjançant informe del Ministeri Fiscal.

Telèfon d'ajuda a les dones maltractades: 016 (24 hores).