



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

### CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**11105**

*Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma de Mallorca, SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000322011987)*

#### Antecedents

1. El 24 d'octubre de 2018, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma de Mallorca, SA.
2. El 12 de febrer de 2019, Juan Mestre López, en representació de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel 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, dicta la següent

#### RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma de Mallorca, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 9 d'octubre de 2019

**Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball**

(BOIB 97/2019)

Virginia Abraham Orte





**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'EMT-PALMA 2018 - 2020**

**TÍTOL I**

**DISPOSICIONS GENERALS I GARANTIES FUNCIONALS**

**CAPÍTOL I**

**Àmbit, vigència, durada, denúncia, dret supletori i garanties funcionals**

**Article 1. Àmbit d'aplicació**

Aquest Conveni col·lectiu regula les condicions econòmiques i laborals dels treballadors i treballadores en l'Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma de Mallorca, SA (EMT-Palma), societat que té per objecte l'adquisició i l'explotació de tota classe de servei públic de transport col·lectiu de viatgers i viatgeres, amb els serveis complementaris i la publicitat comercial de tota classe, aprofitant aquests serveis i instal·lacions de l'Empresa.

Aquest Conveni col·lectiu es negocia i acorda entre la Direcció de l'Empresa i la Comissió Negociadora de la part social, en representació del Comitè d'Empresa que, al seu torn, és l'òrgan representatiu de tots els treballadors i treballadores.

**Article 2. Vigència, durada i denúncia**

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2018 i la seva durada serà de tres anys, fins al 31 de desembre 2020. Una vegada finalitzat el període de vigència, el Conveni s'entendrà prorrogat íntegrament, d'any en any, llevat de denúncia expressa de les parts. La denúncia haurà de produir-se dos mesos abans de la data de venciment del Conveni o de les eventuais pròrrogues, mitjançant comunicació escrita.

Una vegada denunciat el Conveni, aquest en mantindrà la vigència en tot l'articulat un màxim de trenta mesos. Si en el transcurs d'aquests no s'arriba a acord, s'estarà al que es disposa en la normativa vigent en cada moment.

Una vegada denunciat el Conveni, a la finalització d'aquest o la de qualssevol de les pròrrogues, les parts hauran de constituir la Comissió Negociadora en el mes següent al de la data de comunicació de la denúncia.

**Article 3. Garanties individuals i dret supletori**

1. Si el Conveni col·lectiu d'àmbit provincial de transport regular de viatgers milloràs en còmput global el que s'estableix en aquest text per a algun lloc de feina, els treballadors i treballadores que posseeixin aquest lloc de feina podran acollir-s'hi.

2. Es respectaran, a títol personal, les condicions laborals que siguin superiors a les establertes en aquest Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual.

3. S'entendran derogats per aquest Conveni col·lectiu tots els preceptes continguts en convenis col·lectius, laudes, reglamentacions de treball o altres disposicions o acords que regulin de forma diferent els conceptes salarials o d'un altre caràcter que s'estableixen en aquest Conveni. En allò no previst en aquest Conveni serà aplicable el que regula la legislació laboral de caràcter general.

**Article 4. Garanties de caràcter funcional**

Sense perjudici de la facultat exclusiva de la Direcció en l'organització del treball, es reconeixen les garanties següents:

1. Qualsevol requeriment que l'Empresa efectui a un treballador o treballadora per sol·licitar-ne la presència, el realitzarà durant la jornada laboral d'aquest.

2. Tota ordre que el treballador o treballadora consideri que pugui comprometre'l podrà sol·licitar-la per escrit, sense perjudici de complir-la, i l'Empresa la hi lliurarà.

3. El conductor o conductora que a l'hora de la sortida del seu servei no trobi el vehicle assignat en perfectes condicions per sortir immediatament no serà responsable del retard en l'horari de sortida de les instal·lacions de l'Empresa.

4. Els treballadors i treballadores mantindran les retribucions que tinguin assignades en aquest Conveni, per bé que l'Empresa supprimeixi o disminueixi part de les obligacions que actualment tinguin encomanades.

5. Quan a un conductor/a perceptor/a AU se li retiri el permís de conduir:

A. Si la retirada és temporal, l'Empresa acoblarà el treballador afectat o la treballadora afectada a un altre lloc de feina, d'acord amb les seves aptituds i conservarà el seu grup professional i salari.



B. Si la retirada és definitiva, el treballador o treballadora podrà optar entre la indemnització econòmica establerta en l'article 53.1.b de l'IT, o bé ser acoblat o acoblada de forma immediata a un altre lloc de feina i se li assenyalaran el grup professional i el salari que a aquest lloc li corresponguin.

En ambdós casos el treballador o treballadora haurà de comunicar l'esmentada opció en el termini de trenta dies, comptadors des de la data de comunicació de la retirada definitiva del permís de conduir.

Si el treballador o treballadora optàs per ser acoblat o acoblada a un altre lloc de feina i tingués cinquanta-vuit anys o més, a l'efecte de la pensió de jubilació, l'Empresa cotitzarà pel salari que correspongui en cada moment al lloc de feina de conductor/a perceptor/a AU.

6. Els treballadors i treballadores de l'Empresa, llevat del lloc de feina de conductor/a perceptor/a AU, els quals, per raons de tipus organitzatiu, haguessin de realitzar funcions de conductor/a perceptor/a AU, després de comunicar-ho al Comitè d'Empresa, tindran dret a percebre els conceptes salarials i extrasalarials derivats d'aquest lloc de feina, sempre que els del seu lloc de feina, en conjunt, no siguin iguals o superiors al de conductor/a perceptor/a AU.

7. Les despeses de tramitació per a la renovació del carnet per conduir els vehicles de l'Empresa seran abonades per compte d'aquesta.

8. L'Empresa posarà els mitjans necessaris per facilitar als conductors i conductores, així com als cobradors i cobradores, que puguin disposar del canvi en la moneda fraccionària necessària per realitzar la seva feina.

9. L'Empresa facilitarà al treballador o treballadora, mitjançant els mitjans que consideri oportuns, el desplaçament al centre de treball.

10. Es reserven nou llocs de feina a mitja jornada per cobrir per aquells treballadors o treballadores que des de la signatura d'aquest Conveni hagin estat declarats subjectes a una invalidesa total per a la seva professió habitual no qualificada, és a dir, amb una prestació del 55 % o inferior de la base reguladora en l'actual regulació, sense perjudici del que estableix l'article 25 d'aquest Conveni col·lectiu.

L'Empresa fixarà el lloc de feina d'acord amb les seves necessitats organitzatives i valorant les aptituds professionals del treballador o treballadora.

Els treballadors o treballadores als quals se'ls apliqui aquesta mesura subscriuran amb l'Empresa una novació contractual que afectarà tant les funcions derivades del seu nou lloc de feina com aquelles altres inherents a aquest, com ara salari, jornada, torns de treball, horari, etc.

L'Empresa, en el moment de subscriure la novació contractual, podrà establir la distribució irregular de la jornada anual i permetrà l'acumulació de la prestació de serveis en determinats períodes temporals, en funció de les necessitats de l'empresa.

Igualment, s'estableix, per a aquestes novacions, com a causa resolutòria del contracte i, per tant, de l'extinció d'aquest sense dret a indemnització, la declaració qualificada de la invalidesa concedida (75 % de la base reguladora o superior), sense perjudici del que estableix l'article 25 d'aquest Conveni.

En el supòsit que s'estigui revisant un procés declaratiu d'invalidesa davant l'organisme competent i que la persona afectada sigui qualificada pel servei de prevenció com a no apta, l'empresa l'acoblarà a un altre lloc de feina fins a un màxim de tres mesos.

**TÍTOL II**  
**DELS INGRESSOS, ASCENSOS, OCUPACIÓ, JUBILACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL**  
**CAPÍTOL II**  
**dels ingressos, ascensos, foment de l'ocupació, jubilació ordinària i parcial, formació i promoció professional**

**Article 5. Ingressos, ascensos, proves i tribunal**

1. Els ingressos s'efectuaran per cobrir les necessitats de plantilla que l'Empresa necessiti. En aquells casos en què sigui necessari tenir requisits específics, aquests seran definits per l'Empresa.

2. Les convocatòries es realitzaran en forma pública d'ocupació i, com a mínim, establiran:

- A. El nombre de llocs de feina per cobrir i el perfil d'aquests.
- B. La data límit per realitzar l'examen.
- C. La convocatòria es realitzarà amb vint dies d'antelació a la data límit per a l'admissió de sol·licituds.





3. Les vacants de llocs de feina que l'Empresa necessiti cobrir, tant de caràcter fix com temporal, incloses fins al grup professional 3 inclusivament, exclosos aquells que són càrrecs de confiança de l'Empresa, s'oferiran com a promoció interna als treballadors fixos de plantilla, amb els criteris establerts per als ascensos.

Tots els ascensos de llocs de feina, inclosos fins al grup professional 3 inclusivament, dels que s'exclouen aquells que són càrrecs de confiança de l'Empresa, s'efectuaran per concurs oposició en una sola convocatòria per a tots els treballadors i totes les treballadores de l'Empresa.

Els factors per valorar seran l'aptitud, l'actitud, l'antiguitat i els coneixements pràctics del lloc per cobrir.

Si, una vegada efectuades les proves, cap aspirant no obtingués la puntuació mínima establerta, l'Empresa podrà convocar les vacants per concurs públic.

En qualsevol cas, com és habitual, l'Empresa consultarà la representació legal dels treballadors i treballadores sobre els esborranys de les bases de les convocatòries d'ocupació, abans que s'aprovin.

4. L'Empresa elaborarà el temari de les proves i exàmens per realitzar.

El tribunal estarà compost per cinc persones: dues per l'Empresa, dues pel Comitè d'Empresa i un o una professional amb coneixements sobre el temari designat per l'Empresa.

Les proves o exàmens per realitzar s'efectuaran per sorteig, entre aquells temes que presenti l'Empresa, que no podran ser inferiors a tres per a cada convocatòria. El tribunal qualificarà i publicarà els resultats finals.

No podran formar part del tribunal d'exàmens aquelles persones que tinguin parentiu fins al tercer grau amb algun aspirant, que podran ser recusades per aquest motiu.

5. Les vacants per substituir un treballador o treballadora amb reserva del lloc de feina es cobriran mitjançant l'oferta pública oportuna, sense els requisits establerts en els punts 2, 3 i 4 d'aquest article.

Excepcionalment, a l'efecte d'agilitar el procediment d'incorporació de treballadors o treballadores rellevistes mitjançant un contracte temporal, l'Empresa podrà acudir al procés de selecció previst en el paràgraf anterior.

En cap supòsit l'aplicació d'aquest procediment de selecció no durà aparellada la contractació indefinida.

En qualsevol dels casos anteriorment esmentats el procés de selecció comptarà amb l'assistència de dos representants del Comitè d'Empresa en el tribunal. En aquest sentit, el tribunal estarà compost per cinc persones: dues per l'Empresa, dues pel Comitè d'Empresa i un o una professional amb coneixements sobre el temari designat per l'Empresa.

## **Article 6. Foment de l'ocupació i jubilació**

1. JUBILACIÓ PARCIAL ANTICIPADA. Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen l'objectiu de la creació d'ocupació i amb aquesta finalitat s'estableix, en l'àmbit de l'Empresa, la jubilació parcial, amb caràcter obligatori per a l'Empresa, durant la vigència d'aquest Conveni, mitjançant contractes de relleu quan el treballador o treballadora tinguin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació parcial de la Seguretat Social i es compleixin la resta de disposicions legals.

Tot això, de la manera següent:

- En el cas que la legislació permeti diverses modalitats de jubilació parcial, serà facultat del treballador o treballadora l'elecció d'aquesta.
- La jornada establerta en l'apartat anterior podrà acumular-se per anys naturals i queda establerta entre un mínim de 3:30 i un màxim de la jornada diària estipulada en aquest Conveni, tot això sense perjudici d'un altre tipus d'acord entre Empresa i treballador o treballadora.
- El treballador o treballadora haurà de comunicar la seva intenció de jubilació parcial amb almenys tres mesos d'antelació a la data d'efectivitat d'aquesta, a fi d'iniciar el procés de selecció del treballador o treballadora rellevista.
- Per a aquelles sol·licituds de jubilació anticipada que comportin legalment la contractació d'un treballador o treballadora rellevista amb caràcter indefinit, mentre se substancien els procediments de selecció d'aquestes característiques, es procedirà a la realització de contractes de relleu amb els contractes temporals interns i, si aquests no fossin suficients, es procedirà a la realització de noves contractacions.
- L'Empresa instrumentarà mitjançant convocatòria pública, conforme a la legalitat vigent, les contractacions necessàries per procedir a realitzar les jubilacions parcials anticipades.



f. Si, arribada la data en què hagués de fer-se efectiu l'inici de la jubilació parcial, el contracte no pogués formalitzar-se per causes imputables a l'Empresa, els dies de prestació del percentatge establert per al contracte de jubilació parcial començaran a aplicar-se des del dia en què legalment o reglamentàriament pogués haver-se fet efectiu.

2. **CONTRACTACIONS.** Sense perjudici d'això, les parts instrumentaran l'objectiu de la creació d'ocupació mitjançant els programes de foment d'ocupació que anualment estableixi el Govern.

El tipus de contractació per efectuar es farà amb la participació del Comitè d'Empresa. L'Empresa donarà compliment a l'establert en la normativa vigent.

**CONTRACTES FIXOS DISCONTINUS.** L'Empresa podrà contractar, sota la modalitat de fix discontinu i a temps complet, un màxim del 7% de la totalitat de la plantilla de conductors i conductores vigent en cada any.

El muntant total de la plantilla amb caràcter fix discontinu (màxim del 7 % de la plantilla de conductors i conductores) es podrà distribuir per departaments (SAE, administració i tallers) i el nombre d'aquestes contractacions no podrà superar el 7% de la plantilla en cadascun dels departaments esmentats.

La crida de les persones contractades com a fixes discontinues es durà a terme per rigorós ordre de data d'ingrés en l'Empresa a cada lloc de feina; no podran efectuar-se més de dues crides, i la seva interrupció es farà al revés.

En aquells casos en què el treballador o treballadora no resideixi a l'illa o es trobi de viatge, la crida haurà de realitzar-se amb almenys vuit dies d'antelació. Les esmentades circumstàncies hauran de ser posades en coneixement de l'Empresa pel treballador o treballadora per escrit.

Si l'Empresa tingués necessitat d'efectuar contractacions indefinides i a jornada completa, la preferència per cobrir-les, la tindrien aquests treballadors i treballadores de caràcter fix discontinu, tenint preferència les contractacions amb més antiguitat.

La garantia d'ocupació mínima, per al personal amb contracte fix discontinu, serà de nou mesos l'any, si bé, per acord entre Empresa i treballador o treballadora, es podrà acordar una durada mínima de fins a sis mesos.

En el cas que el treballador o treballadora tenguí coneixement que la seva plaça ha estat ocupada per un altre treballador o treballadora amb menys dret, podrà instar el procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social, i el termini per a això s'iniciarà des que el treballador o treballadora tenguí coneixement de la manca de convocatòria.

L'Empresa elaborarà anualment un escalafó específic per als treballadors i treballadores de caràcter fix discontinu, on figuraran el nom i els llinatges, el lloc de feina i l'antiguitat, a l'efecte de crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

#### **Article 7. Innovacions tecnològiques, formació i promoció professional**

1. L'Empresa potenciarà cursos d'innovacions tecnològiques i de promoció professional mitjançant els plans o programes de formació que l'Empresa estableixi o que s'acordin en el si de la Comissió de Foment de l'Ocupació, Benestar Social, Formació i Igualtat.

Els cursos s'impartiran donant el màxim de facilitats a tots els treballadors i treballadores per igual i de conformitat amb els criteris que conjuntament estableixin l'Empresa i el Comitè d'Empresa.

2. A fi de facilitar la formació i la promoció professional, s'estableix que el treballador o treballadora té dret:

- a. Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens d'estudis formatius o universitaris, si preavisa amb una antelació mínima de setanta-dues hores.
- b. Preferència, dins els límits organitzatius de l'Empresa, a triar torns de feina o serveis, quan el treballador o treballadora cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció dels títols oficials següents: ESO, batxillerat, formació professional i grau, i màster o postgrau universitaris.

A aquests efectes l'Empresa exigirà al treballador o treballadora justificant de la matrícula, certificat d'assistència habitual a les classes i certificat relatiu al grau d'aprofitament del curs o cursos dels estudis que realitza.

3. Als permisos o llicències que corresponguin per a la formació, amb reserva del lloc de feina.

4. L'Empresa lliurarà trimestralment al Comitè d'Empresa relació d'aquelles persones que es troben en les situacions d'aquest article.

5. Certificat d'Aptitud Professional (CAP).



L'Empresa exigirà que tot el personal que hagi d'incorporar-se a la plantilla per realitzar les funcions de conductor/a agent únic/a i estigui obligat/a a tenir aquesta titulació estigui en possessió del Certificat d'Aptitud Professional (CAP) corresponent, regulat en el Reial decret 1032/2007, de 20 de juliol, prèviament a la incorporació en plantilla.

L'Empresa destinarà anualment una partida per a la formació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP), regulat en el Reial decret 1032/2007, de 20 de juliol, pel qual es determinen la qualificació inicial i la formació contínua dels conductors i conductores de determinats vehicles destinats al transport per carretera.

Sempre que la programació de la formació coincideixi amb la jornada laboral programada als treballadors i treballadores, les hores destinades a això no seran recuperables.

Si es realitzen els cursos fora de la jornada laboral programada als treballadors i treballadores (fora de l'horari programat, en dies d'alliberament o en dies de descans), les hores de formació podran ser compensades a opció del treballador o treballadora, bé per temps equivalent de descans, bé per compensació econòmica a raó d'hora ordinària, en la part proporcional, en funció de les hores emprades per a la formació.

En el cas que la modalitat per la qual s'opti sigui el descans compensatori, el gaudi d'aquest es programarà acumulat a un altre descans, en els cinc mesos següents a la data en la qual es van destinar les hores que es compensen a la formació, llevat de pacte entre les parts.

En el cas en què un treballador o treballadora presti els seus serveis amb una altra empresa que requereixi el Certificat d'Aptitud Professional (CAP), en funció de les hores de prestació de servei, el treballador o treballadora assumirà la part proporcional del cost de les hores de formació i cost d'impartició.

Si el treballador o treballadora causà baixa, per qualsevol motiu, llevat d'invalidesa, jubilació parcial o total en l'Empresa, assumirà el cost proporcional del Certificat d'Aptitud Professional (CAP) que faltàs fins que reprengués la feina.

6. En aplicació de l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors (promoció i formació professional en el treball), el treballador o treballadora podrà acumular el gaudi de les vint hores anuals de formació en un període màxim de cinc anys.

El desenvolupament i l'organització de la formació establerta en l'article 23.3 de l'IT s'acordarà en el si de la Comissió de Foment d'Ocupació, Benestar Social, Formació i Igualtat.

En el cas dels treballadors i treballadores de caràcter fix discontinu, la proporció d'hores destinades a formació en virtut de l'establert en l'article 23.3 de l'IT serà proporcional a la jornada anual que efectivament realitzin i igualment serà acumulable en un període màxim de cinc anys.

7. Sobre els permisos individuals de formació (PIF), recollits en l'Ordre TAS 2307/2007, de 27 de juliol, les persones interessades a gaudir-los hauran de presentar la seva sol·licitud a la persona responsable de formació, juntament amb la còpia de la matrícula, els objectius i el contingut del curs, el calendari oficial d'aquest i el calendari de dies de permís.

Quan el nombre d'hores sol·licitades pel personal de l'empresa superi el crèdit disponible, es donarà preferència a aquelles formacions relacionades amb el desenvolupament tecnicoprofessional.

Es realitzarà el seguiment de les sol·licituds rebudes en la Comissió de Foment de l'Ocupació, Benestar Social, Formació i Igualtat.

### TÍTOL III

## DE LA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, JORNADA LABORAL, RETRIBUCIÓ I

### DESCANSOS

### CAPÍTOL III

#### organització del treball, classificació professional, jornada laboral, descansos, torns de treball i vacances

#### Article 8. L'organització del treball

1. L'organització pràctica del treball, amb subjecció al que preveu aquest Conveni i la legislació laboral vigent, és facultat exclusiva de la Direcció de l'Empresa.

2. El sistema de racionalització, mecanització i direcció del treball que s'adopti, mai no podrà perjudicar la formació professional que el treballador o treballadora té dret a completar i perfeccionar per la pràctica.



3. El Comitè d'Empresa haurà de ser informat de totes aquelles decisions relatives a tecnologia, organització del treball i utilització de materials que tinguin o puguin tenir repercussió física i/o psicològica per als treballadors i treballadores, i es respectarà, en qualsevol cas, el que preveu l'article 41 de l'IT.

4. S'estableix que l'assignació de línies es regeixi per criteris d'antiguitat en l'Empresa. Els criteris de condicions i clàusules es negociaran en el si de la Comissió d'Hores i Serveis.

#### **Article 9. Sistema de classificació professional en l'àmbit de l'empresa i llocs de feina**

1. De conformitat amb el que es disposa en l'article 22 de l'IT modificat per l'article 8 del RDL 3/2012, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors i treballadores per mitjà de grups professionals.

2. S'entendrà per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador o treballadora.

3. És facultat de l'Empresa, en funció de les necessitats organitzatives i econòmiques d'aquesta, cobrir les places i/o vacants que es produeixin, i assignar als treballadors i treballadores funcions que estiguin emmarcades en el seu grup professional en diferents àrees o departaments de l'Empresa.

4. Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aquest Conveni i des de la vigència d'aquest es classifiquen professionalment en els sis grups professionals següents:

#### **Grup professional 1r. Direcció**

Comprèn aquells treballadors i treballadores que, exercint llocs de feina de directius, incloent la Direcció Gerència, a les ordres i en coordinació directa amb aquesta, planifiquen, organitzen, controlen i dirigeixen les activitats i els objectius establerts pels òrgans de direcció de l'Empresa (Presidència, Consell, etc.)

La funció és de comandament, organització i presa de decisions de forma directa, dirigida a aconseguir els objectius de rendiment, qualitat i disciplina de les activitats pròpies del desenvolupament normal o específicament programat per la Direcció de l'Empresa.

#### **Grup professional 2n. Tècnics o tècniques i especialistes**

Comprèn aquells treballadors i treballadores manuals o intel·lectuals que, sense exercir funcions de comandament, realitzen treballs qualificats, tant professionals com administratius o d'ofici, que requereix una formació o titulació de nivell superior, mitjà o facultats completades amb estudis o pràctiques específiques.

Les funcions per realitzar requereixen un alt grau d'autonomia per desenvolupar les activitats amb objectius definits i concrets de l'Empresa. El treballador o treballadora habitualment ha de decidir d'una manera autònoma sobre els processos i mètodes més adequats i vàlids per al resultat final del seu treball, dins els objectius i les directrius fixades per la Direcció o els directius de l'Empresa. La responsabilitat i les conseqüències pels seus errors, omissions o negligències tenen importants efectes negatius en el funcionament de l'activitat empresarial.

#### **Grup professional 3r. Comandaments intermedis**

Comprèn aquells treballadors i treballadores que tenen actituds i aptituds per ordenar tasques, dirigir un col·lectiu o grup determinat de treballadors o treballadores, i formació professional i/o acadèmica, si fos necessari, per desenvolupar les funcions del seu lloc de feina.

Els treballadors i treballadores d'aquest grup professional depenen jeràrquicament dels treballadors i treballadores recollits en el grup professional 1r, en els termes i l'organització que s'estableix en l'organigrama funcional de l'Empresa.

Les funcions primordials, en els límits del seu lloc de feina, són de comandament, organització i planificació, ja sigui permanent o delegada de les persones de superior jerarquia, dirigida a l'obtenció dels rendiments, la qualitat, la disciplina i els objectius establerts i planificats pels seus superiors, assumint la responsabilitat d'aconseguir-los, en l'àmbit del seu lloc de feina i del dels treballadors o treballadores sota la seva responsabilitat.

#### **Grup professional 4t. Professionals de trànsit i circulació**

Comprèn aquells treballadors i treballadores que tenen o requereixen actituds i aptituds específiques per desenvolupar les funcions del seu lloc de feina, d'acord amb la planificació i la direcció del seu treball per la Direcció de l'Empresa, però l'execució efectiva del qual requereix una autonomia i una responsabilitat directes del treballador o treballadora.





Les funcions dels llocs de feina, per la seva singularitat i professionalitat específica, són aquelles que tradicionalment ha vingut organitzant i planificant la Direcció de l'Empresa o que en un futur pugui organitzar i planificar per a l'activitat del transport urbà de viatgers.

#### **Grup professional 5è. Administració i treballs qualificats**

Comprèn aquells treballadors i treballadores que tenen o requereixen coneixements o titulacions de grau mitjà, formació professional o anàlogues i/o formació pràctica per al desenvolupament manual i qualificat del seu lloc de feina, sense funcions de comandament i amb dependència total jeràrquica i funcional en els termes i l'organització que s'estableixen en l'organigrama funcional de l'Empresa, amb responsabilitat concreta per als treballs encomanats al seu lloc de feina.

Les funcions del seu lloc de feina s'emmarquen en l'àmbit del manteniment, la conservació i la reparació del material mòbil i no mòbil de l'Empresa i funcions de procediments manuals i intel·lectuals en l'àmbit administratiu, financer i productiu de l'Empresa, exercint el treball qualificat professionalment o d'ofici en el lloc de feina assignat.

#### **Grup professional 6è. Personal subaltern i iniciació professional**

Comprèn aquells treballadors i treballadores que tenen o requereixen actituds, aptituds i coneixements generals de caràcter elemental i que executen la seva feina sota indicacions concretes, amb una dependència jeràrquica i funcional de caràcter ascendent total de la resta de grups professionals.

Les funcions del seu lloc de feina comprenen treballs no qualificats de serveis auxiliars o complementaris, predominantment manuals, dels descrits en els grups professionals anteriors.

5. Les funcions enumerades en cada grup professional defineixen el contingut de la prestació laboral, sense que això suposi exhaurir les funcions de cadascun d'ells. En tot cas, seran les necessàries per garantir la correcta execució de la prestació laboral.

6. Els diferents llocs de feina vigents en l'Empresa vénen descrits en la taula salarial de l'annex 1 d'aquest Conveni col·lectiu.

#### **Article 10. Jornada de feina en l'àmbit de l'Empresa**

1. La jornada de feina serà, per a tots els treballadors i treballadores, de 1.554 hores anuals, que es distribuïran en 222 dies/any, i la jornada mitjana diària serà de set hores, totes de treball efectiu, si el contracte de treball és a temps complet, o, si de cas hi manca, les que s'estipulin en contracte o pacte entre les parts, tot això sense perjudici del que estableix la disposició transitòria primera d'aquest Conveni col·lectiu.

El temps de feina efectiva es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el seu lloc de feina.

2. La jornada laboral diària de feina efectiva establerta en aquest article, per als casos d'IT, jornades sindicals, permisos i llicències retribuïdes, tindrà el caràcter de còmput de jornada diària de feina efectiva, a l'efecte del càlcul i el còmput de la jornada anual per a tots els treballadors.

3. Tots els treballadors i treballadores de l'Empresa amb jornada diària efectiva de feina continuada tindran quinze minuts de descans (temps d'entrepà), que es considerarà com a temps efectiu de feina. Per la singularitat i la peculiaritat del servei i el treball que presta l'Empresa, el temps de descans esmentat es retribuirà amb la compensació econòmica establerta en aquest Conveni en els casos de conductors o conductores AU i OPC SAE.

Des de la signatura d'aquest Conveni el temps de descans serà de vint minuts, sense perjudici del que estableix l'article 20.10 d'aquest text.

4. La distribució de la jornada laboral es realitzarà en funció de l'àrea a què estigui adscrit el treballador. Es distingeixen els supòsits següents:

A) Personal adscrit a direcció i administració:

La jornada laboral descrita anteriorment serà en còmput anual de 1.554 hores de feina efectiva per treballador i any, i la jornada diària, de set hores de feina efectiva, que es realitzaran de dilluns a divendres, s'iniciaran a les 08.00 hores i finalitzaran a les 15.00 hores, a excepció d'aquells llocs de feina que requereixin una altra hora d'inici i finalització, que s'especificarà anualment en el calendari laboral.

No obstant això, per al personal adscrit a administració s'estableix una flexibilitat en la prestació del servei de manera que podrà iniciar la seva jornada laboral entre les 07.00 hores i les 08.30 hores, complint la jornada diària vigent en cada moment. Aquesta opció serà possible sempre que no siguin empleats assignats a un servei determinat que comporti la necessitat d'un torn fix i no flexible. Els departaments que tenen aquest tipus d'horaris són: SAE, Control, Inspecció-Mobilitat, Recaptació, Atenció al Client i Taller.





Es podrà acordar entre Empresa i treballador o treballadora un horari flexible diferent a l'esmentat anteriorment.

**B) Personal adscrit a taller i manteniment:**

La jornada laboral descrita anteriorment serà en còmput anual de 1.554 hores de feina efectiva per treballador o treballadora i any, i la jornada diària, de set hores de feina efectiva, que es realitzaran de forma rotativa mitjançant cinc dies de feina i dos de descans, i s'establirà una taula per regular aquest sistema.

**C) Personal adscrit al SAE:**

La jornada laboral descrita anteriorment serà en còmput anual de 1.554 hores de feina efectiva per treballador o treballadora i any, i la jornada diària, de set hores de feina efectiva, que es realitzaran de forma rotativa mitjançant cinc dies de feina i dos de descans en còmput anual, segons taula adjunta de l'annex de descansos.

**D) Personal adscrit a trànsit i circulació:**

La jornada laboral descrita anteriorment serà en còmput anual de 1.554 hores de feina efectiva per treballador o treballadora i any, i la jornada mitjana diària, de set hores de feina efectiva, que es realitzaran de forma rotativa mitjançant cinc dies de treball i dos de descans, segons taula de descans establerta en l'annex 3 d'aquest Conveni.

La jornada màxima diària serà de vuit hores i quinze minuts.

Excepcionalment podran establir-se jornades superiors a les indicades, amb acord entre les parts en la Comissió d'Hores i Serveis.

**Article 11. Torns de feina**

Tota la plantilla serà assignada a un torn de feina determinat o sistema rotatiu. Aquesta assignació només podrà ser modificada per raons de tipus organitzatiu de caràcter ineludible, sempre que siguin notificades al treballador o treballadora afectats amb un mínim de quaranta-vuit hores.

**1. Direcció i administració:**

Les persones adscrites al grup professional de direcció i comandaments intermedis designades directament per l'Empresa tindran plena dedicació al lloc de feina, sense gaudir de torns específics de feina.

Per a les persones adscrites als altres grups professionals d'administració s'estableix un torn de matí, llevat d'aquells llocs de feina en què es requereix un torn d'horabaixa o nit. En el Departament de Recaptació i per al lloc de feina de recaptació, l'adscripció al torn de nit serà mensual i rotativa entre els treballadors i treballadores.

**2. Tallers, manteniment i SAE:**

En tallers i manteniment, la realització de la jornada de feina efectiva es desenvoluparà en tres torns de feina, matí, horabaixa i nit, i els treballadors i treballadores s'adscriuran a un torn de feina amb caràcter rotatiu segons estigui establert.

Les persones adscrites al SAE faran rotació de forma mensual en torns de matí, horabaixa i nit.

**3. Trànsit i circulació:**

Els conductors i conductores AU seran adscrits o adscrites als torns de feina de matí i horabaixa de forma mensual i rotativa.

A causa de la distribució irregular dels serveis en els torns establerts en l'organització de l'Empresa, s'estableix un grup de conductors i conductores no adscrit a torn de feina (disponible quant a torn de feina), que poden realitzar indistintament torns de matí, horabaixa o tercer torn, sempre que aquesta assignació es notifiqui fefaentment al treballador o treballadora amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores. Les parts signatàries del Conveni col·lectiu negociaran la gestió d'aquest grup en la Comissió d'Hores i Serveis.

S'estableix, sense perjudici del que regula aquest Conveni, el tercer torn de feina en trànsit (conductors/es AU). A aquests efectes, es consideraran adscrits al torn de matí o horabaixa, segons sigui el tram major coincident amb el torn en què es realitzi el servei. S'estableixen les quinze hores com a hora per determinar, si la jornada és de matí o horabaixa, la qual cosa qualificarà el torn en funció del major tram horari.

Tots els serveis que passin pel punt de relleu habitual, havent superat la jornada mitjana diària ordinària vigent en cada moment, realitzaran el relleu. L'Empresa tindrà una flexibilitat de més o menys deu minuts sobre l'hora indicada.

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/153/1046830>



Si excepcionalment no fos possible per l'Empresa complir amb allò estipulat anteriorment, aquests casos es debatran en la Comissió d'Hores i Serveis.

Els serveis de matí seran com a màxim fins a les 15.00 hores.

El tercer torn de feina en trànsit (conductors/es AU) s'implantarà quan un servei, amb els dos torns base, excedeixi les setze hores i aquest excés sigui superior a quatre hores de jornada efectiva de feina.

#### **Article 12. Jornades de feina en torns partits**

1. Les jornades de feina en torns partits (TP) s'articulen i organitzen, com en el desenvolupament de la jornada de feina efectiva diària, en dos trams, que poden comprendre diversos serveis i línies i es desenvolupen en torns de feina dels establerts per l'organització de l'Empresa.

Quan l'Empresa suprimeixi o estableixi jornades de feina efectiva en torns partits (TP), informará al Comitè d'Empresa de les raons organitzatives i de servei que en justifiquen la implantació o eliminació, encara que siguin de caràcter temporal, i sol·licitará el seu parer mitjançant informe escrit i raonat, i no vinculant.

Les jornades de feina efectiva en torns partits (TP) no podran excedir de deu hores diàries entre l'inici i la finalització de la jornada (exceptuant-ne les cinc ja existents).

2. Tots els conductors i conductores voluntàriament poden accedir a torns partits (TP) amb el compromís de romandre en l'assignació per un període d'un any natural.

Els serveis (TP) seran assignats per mesos i de forma rotativa entre els voluntaris o voluntàries.

Si el personal voluntari no fos suficient per cobrir la totalitat de les jornades partides establertes en cada moment, les realitzaran aquells treballadors o treballadores que van ingressar en l'Empresa a partir de l'1/01/2016. Si aquests no fossin suficients, per les últimes persones contractades per l'Empresa, encara que hagin adquirit la condició de fixes. Podran canviar el servei assignat per un mes amb qualsevol persona voluntària i serà comptabilitzat en el comptador de l'assignat (TP).

Les persones que vulguin accedir a realitzar torns partits (TP) hauran d'apuntar-se del 15 de novembre al 15 de desembre de cada any, per realitzar-los l'any següent.

#### **Article 13. Prolongació de la jornada**

L'Empresa posarà els mitjans necessaris perquè el conductor o conductora no hagi de prolongar la seva jornada de feina efectiva en els casos de no presentar-se el relleu. Si malgrat això, per causes de prolongació de la jornada, el servei finalitzà amb posterioritat a les 15.00 hores i es veiessin obligats, per la no presentació i/o demora del relleu, a continuar el servei, percebran la compensació econòmica que s'estableix en el complement de manutenció, sense perjudici del temps extraordinari que aquesta prolongació generi.

#### **Article 14. Temps de presència, jornada de treball efectiu i hores extraordinàries**

**1. Temps de presència:** es considera temps de presència abonable econòmicament, en els termes d'aquest Conveni col·lectiu, aquell en què el treballador o treballadora es troba a disposició de l'empresa sense prestar o realitzar l'activitat i les funcions pròpies del seu lloc de feina, d'acord amb el que regula el RD 1561/1995, de 21 de setembre.

**2. Jornada de feina efectiva:** es considera temps de jornada efectiva de feina aquell en què el treballador o treballadora es troba a disposició de l'Empresa i exerceix l'activitat i les funcions pròpies del seu lloc de feina.

**3. Hores extraordinàries:** tindrà la consideració d'hores extraordinàries abonables econòmicament per a tots els treballadors i treballadores de l'Empresa:

3.1. Tot el temps que excedeixi de la jornada mitjana diària ordinària vigent en cada moment.

3.2. En tots els casos serà considerada com a hora extraordinària el temps que excedeixi de set hores en dies festius i quan s'apliqui l'article 13 del Conveni col·lectiu.

4. En tot el que no es recull en aquest article s'estarà al que es regula en l'article 35 de l'IT i les normes de desenvolupament d'aquest.

#### **Article 15. Descans setmanal i descans addicional**

1. El descans setmanal, de forma genèrica, serà de dos dies continuats per a tota la plantilla de l'Empresa.



L'aplicació efectiva del descans setmanal serà de la manera següent:

- Direcció i administració: els dissabtes i diumenges.
- Trànsit i circulació: de forma rotativa, dos dies consecutius per cada cinc de feina.
- Tallers i manteniment: de forma rotativa, dos dies consecutius per cada cinc de feina.
- SAE: de forma rotativa, dos dies consecutius per cada cinc de feina.

2. L'Empresa planificarà de forma anual, per grups de descans i persona, aquells DS que hagin coincidit amb un dia festiu laborable no recuperable i publicarà, en la segona quinzena del mes de desembre de cada any, l'esmentada planificació (se n'exceptuen les persones que realitzin jornades especials), sense perjudici d'haver de recuperar el dia festiu, si així ho estableix l'autoritat laboral.

El treballador o treballadora, d'acord mutu amb l'Empresa, podrà moure els seus dies addicionals de descans (DA).

Quan el descans addicional (DA) fixat en la planificació anual coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir aquest descans addicional (DA) en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués en finalitzar el període de suspensió, per bé que hagi acabat l'any natural al qual correspongui.

En el supòsit que el descans addicional (DA) fixat en la planificació anual coincideixi amb una incapacitat temporal no superior a dotze mesos que n'impossibiliti el gaudi, el treballador o treballadora podrà gaudir del descans una vegada que finalitzi la incapacitat.

#### **Article 16. Festius treballats**

Atès el caràcter públic i durant tot l'any del servei de transport urbà de viatgers que presta l'Empresa, les festes laborables que tenen caràcter retribuït i no recuperable, incloent aquelles que l'autoritat laboral estableixi com a recuperables, es realitzaran pels treballadors i treballadores mitjançant grups de treball a aquest efecte, que de forma rotativa se'ls assignaran anualment en la taula, per fer el servei en els dies declarats com a festius.

En l'elaboració de la taula de festius regiran les condicions següents:

- 1r. La coincidència del festiu amb la taula de descansos determina festiu no treballat per a aquest grup de descans.
- 2n. Tots els grups de descans han de tenir el mateix nombre de festius treballats i no treballats anualment.

Per realitzar l'esmentat servei, els treballadors i treballadores percebran el que s'estableix en l'article 20.12 per festiu retribuït i no recuperable.

Es consideraran festius dobles aquells serveis nocturns el major tram dels quals es realitzi entre les 24.00 hores dels dies 24 i 31 de desembre i les 07.00 hores dels dies 25 de desembre i 1 de gener, respectivament.

#### **Article 17. Descans diari entre jornades de feina**

Entre el final d'una jornada de feina i l'inici de la següent intervindran, com a mínim, dotze hores, llevat dels finals de mes, quan es produeix el canvi de torns de feina.

Amb motiu del canvi de torns de feina, les persones que finalitzin el seu servei l'últim dia d'un mes després de les 23.00 hores i hagin d'iniciar un nou servei a partir de l'1 del següent mes amb una jornada que comenci abans de les 07.00 hores tindran prioritat per canviar el seu dia lliure.

#### **Article 18. Vacances**

La durada de les vacances en còmput anual serà de vint-i-cinc dies laborables per a tota la plantilla de l'Empresa.

El gaudi de les vacances per grups professionals serà d'un mes continuat o de dues quinzenes, mitjançant taula rotativa.

Per al lloc de feina de conductor/a AU i mecànic/a, el gaudi de les vacances s'estableix per quinzenes. S'adjunta a aquest Conveni com a annex 3 la taula de vacances de les persones amb el lloc de feina de conductor/a receptor/a AU, així com el sistema per evitar l'encavalcament d'aquestes.

Els dies de vacances sobrants d'haver gaudit dues quinzenes anuals, l'Empresa els distribuirà al llarg de l'any en dissabtes o diumenges, acoblant-los als dies de descans convencionals. Farà pública aquesta distribució cada mes de desembre, amb la finalitat que els treballadors i treballadores coneguin com queden col·locats els esmentats dies sobrants per a l'any següent.



D'acord mutu entre l'Empresa i el treballador o la treballadora podrà modificar-se el gaudi de les vacances.

En aquells llocs de feina professionals en els quals s'organitzi el gaudi de vacances per quinzenes, com són els conductors/as AO i mecànics /ques, els treballadors i treballadores només podran canviar-se les vacances si la proposta de canvi no produeix alteracions i desequilibri en la planificació de la feina amb els grups de VC i DS.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'Empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte correspongués en finalitzar el període de suspensió, per bé que hagi acabat l'any natural al qual correspongui.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal que n'impossibiliti el gaudi total o parcial durant l'any natural al qual correspon, el treballador o treballadora podrà gaudir-les una vegada que finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

La retribució en període de vacances inclourà els complements següents:

- De caràcter fix, cobrança, liquidació, assistència i entrepà.
- De caràcter variable, la suma de cadascun dels següents conceptes salarials percebuts de cada treballador en el període dels dotze últims mesos, dividit pels dies efectius de feina en l'esmentat període: festiu treballat, diumenges, plus de torn partit i nocturnitat.

#### CAPÍTOL IV

##### **sistema retributiu, salari base, complements salarials, increment de salaris, rebut de salaris i quitança**

#### **Article 19. Sistema retributiu**

El sistema retributiu dels treballadors i treballadores està basat en els conceptes salarials que a continuació es detallen, sense perjudici d'aquells altres que en el futur l'Empresa pugui implantar:

- a. Salari base.
- b. Complement no absorbible.
- c. Plus de transport.
- d. Complement d'ajust del Conveni.
- e. Complementos de lloc de feina:
  - Complement de nocturnitat.
  - Complement de menyscapte de diners.
  - Complement de manutenció.
  - Complement de vestuari.
- f. Complementos de caràcter personal:
  - Complement d'antiguitat.
  - Complement d'ajust d'antiguitat.
- g. Complementos per quantitat o qualitat de feina:
  - Complement de cobrança.
  - Complement de liquidació.
  - Complement d'entrepà.
  - Complement de diumenges.
  - Complement de festiu treballat.
  - Complement de temps de presència.
  - Complement d'assistència.
  - Hores extraordinàries.
  - Plus de torn partit.
- h. Complement de venciments superior al mes:
  - Pagues extraordinàries.

#### **Article 20. Salari base i complements salarials**

1. SALARI BASE: retribueix de forma fixa la prestació mensual en el lloc de feina pel desenvolupament de la jornada laboral pactada com a unitat bàsica de treball.





El salari base de caràcter mensual, per grups professionals i lloc de feina, és el que figura en la taula salarial de l'annex 1 del Conveni col·lectiu.

2. **COMPLEMENT NO ABSORBIBLE:** és de caràcter mensual i fix per lloc de feina laboral, en la quantia que s'estableix en la taula salarial de l'annex 1 del Conveni col·lectiu. Aquest complement es començarà a abonar a tots els treballadors i treballadores que hagin prestat serveis efectius en l'empresa a partir dels vint-i-quatre mesos d'inici de la relació laboral.

A partir de l'1 de gener de 2021 cobraran aquest complement no absorbible tots els treballadors i treballadores, sense caràcter retroactiu.

3. **PLUS DE TRANSPORT:** és de caràcter mensual i indemnitza el treballador o treballadora pel cost que li suposa el desplaçament al centre de treball. La quantia ve determinada en la taula salarial de l'annex 1 d'aquest Conveni col·lectiu.

4. **COMPLEMENT DE NOCTURNITAT:** tindrà caràcter diari i es produirà per hora de feina efectiva que estigui compresa entre les 21.00 hores i les 06.00 hores del matí. Bé sigui perquè la jornada laboral estigui establerta com a torn de feina comprès en aquesta franja horària, bé perquè parteixi que la jornada laboral es realitzi en la franja horària esmentada. La quantia econòmica per hora i lloc de feina és l'establerta en la taula salarial de l'annex 1 del Conveni col·lectiu.

5. **COMPLEMENT DE MENYSCAPTE DE DINERS:** és de caràcter mensual per al lloc de feina de conductor/a perceptor/a AU, cobrador/a i personal d'administració les funcions del lloc de feina dels quals comporti el maneig de monedes i bitllets. La quantia econòmica és l'establerta en la taula salarial annex 1 del Conveni.

6. **COMPLEMENT DE MANUTENCIÓ:** és per dia efectiu de treball per al lloc de feina de conductor/a perceptor/a AU i es percep quan a la finalització del seu servei hagi de perllongar-lo per sobre les 15.00 hores, per no haver-se presentat o haver-se retardat el seu relleu. Sense perjudici de les hores extraordinàries que l'esmentada prolongació comporti. La quantia econòmica és l'establerta en la taula salarial de l'annex 1 del Conveni.

7. **COMPLEMENT D'ANTIGUITAT:** els treballadors i treballadores rebran un complement per antiguitat calculat sobre el salari base del seu lloc de feina establert en la taula salarial de l'annex 1 del Conveni, segons l'escala següent:

- Amb dos anys d'antiguitat, el 5 % del salari base.
- Amb quatre anys d'antiguitat, el 10 % del salari base.
- Amb vuit anys d'antiguitat, el 20 % del salari base.
- Amb dotze anys d'antiguitat, el 30% del salari base.
- Amb setze anys d'antiguitat, el 40 % del salari base.
- Amb vint anys d'antiguitat, el 50 % del salari base.
- Amb vint-i-quatre anys d'antiguitat, el 60 % del salari base.

El percentatge màxim de tots els complements serà del 60 % del salari base.

En els casos en què un treballador o treballadora es trobi de baixa en el moment en el qual es produeix un salt en el complement d'antiguitat, aquest li serà abonat des del mateix mes en què es compleixen els biennis o quadriennis, en la propera nòmina o en concepte d'endarreriments en la nòmina següent al mes d'alta en l'Empresa.

8. **COMPLEMENT DE COBRANÇA:** és per dia efectiu de feina per al lloc de feina de conductor/a perceptor/a AU, que comporta les funcions d'expedir bitllets o títols de transport i la cobrança d'aquests. La quantia econòmica és l'establerta en la taula salarial de l'annex 1 del Conveni col·lectiu.

9. **COMPLEMENT DE LIQUIDACIÓ:** és per dia efectiu de feina per al lloc de feina de conductor/a perceptor/a AU, que retribueix la funció i el temps de realitzar diàriament la liquidació de la recaptació, mitjançant la màquina de taquillatge i altres sistemes i procediments implantats en l'Empresa. La quantia econòmica és l'establerta en la taula de l'annex 1 del Conveni col·lectiu.

10. **COMPLEMENT D'ENTREPÀ:** és per dia efectiu de feina per al lloc de feina de conductor/a perceptor/a AU i OPC SAE, que compensa econòmicament el no gaudi del temps d'entrepà establert en el Conveni col·lectiu. La quantia econòmica serà la resultant de dividir entre 60 el preu de l'hora ordinària que tenguí cada treballador o treballadora i multiplicar-lo per 15.

A partir de l'1 de juliol de 2018, la quantia econòmica serà la resultant de dividir entre 60 el preu de l'hora ordinària que tenguí cada treballador o treballadora i multiplicar-lo per 20.

11. **COMPLEMENT DE DIUMENGES:** és per diumenge efectiu treballat, per a tota la plantilla de l'Empresa, i retribueix la feina en diumenge en un 30 % del salari base i l'antiguitat d'un dia de feina.





12. **COMPLEMENT DE FESTIU TREBALLAT:** és per dia festiu treballat, per a tota la plantilla de l'Empresa, incloent aquelles persones que gaudeixen d'una reducció de jornada, i compensa la prestació de servei en el lloc de feina en els dies festius legalment establerts.

La seva retribució es podrà realitzar per mitjà de dies de descans o per prestació econòmica a elecció del treballador.

La quantia econòmica serà la corresponent a la de l'hora extraordinària que tenguí cada treballador o treballadora per cada hora treballada en dia festiu, amb un mínim de set hores. El resultat d'aquesta operació no podrà ser inferior als 20 euros.

13. **HORA DE TEMPS DE PRESENCIA:** retribueix el temps que inverteix el conductor o conductora en la consecució del seu lloc de feina en els termes regulats en l'article 14.1 d'aquest Conveni col·lectiu.

14. **COMPLEMENT D'ASSISTÈNCIA:** es percebrà per dia efectiu de treball. Aquest complement té com a finalitat reduir l'absentisme laboral en l'Empresa derivat de qualsevol causa. La seva quantia serà l'establerta en la taula salarial annexa al Conveni col·lectiu.

15. **HORES EXTRAORDINÀRIES:** els treballadors i treballadores que realitzin hores extraordinàries en els termes pactats en l'article 14.3 d'aquest Conveni es beneficiaran per cada hora i lloc de feina de la quantia econòmica segons s'indica en el paràgraf següent.

El preu de l'hora extraordinària es calcularà dividint la suma dels imports dels conceptes salarials fixos, en còmput anual, del Conveni col·lectiu vigents per a cada grup professional i en funció dels conceptes personals que tenguí vigents cada treballador o treballadora, és a dir, salari base, complement no absorbible, antiguitat, complement d'ajust del Conveni, complement d'ajust d'antiguitat i menyscapse de diners, i les pagues extraordinàries entre les hores de l'actual jornada anual de 1.554 hores, i no podrà ser inferior, a partir de la signatura d'aquest Conveni Col·lectiu, als 6 euros.

A partir de l'1 de gener de 2019, el preu de l'hora extraordinària tindrà un increment d'un 5 %.

A partir de l'1 de gener de 2020, el preu de l'hora extraordinària tindrà un increment d'un 5 %.

16. **PAGUES EXTRAORDINÀRIES:** tota la plantilla es beneficiarà de dues pagues extraordinàries per la quantia econòmica del salari base i l'antiguitat que cada treballador o treballadora tenguí consolidada en el moment de meritjar-la.

La paga extraordinària de juny es farà efectiva el 30 de juny de cada any i, a l'efecte de meritjar-la, s'iniciarà l'1 de juliol de l'any anterior i finalitzarà el 30 de juny de l'any en curs.

La paga extraordinària de desembre es farà efectiva el 20 de desembre de cada any i, a l'efecte de meritjar-la, s'iniciarà l'1 de desembre de l'any anterior i finalitzarà el 30 de novembre de l'any en curs.

Els treballadors i treballadores que ho sol·licitin expressament per escrit podran distribuir aquestes pagues extraordinàries en dotze mensualitats en la seva nòmina.

17. **COMPLEMENT D'AJUST DEL CONVENI:** El complement esmentat estarà format per dues dotzenes parts del salari base vigent en cada moment i a l'import resultant se li afegiran 250 euros bruts. Aquest complement no és compensable ni absorbible.

18. **COMPLEMENT D'AJUST D'ANTIGUITAT:** El complement esmentat estarà compost per dues dotzenes parts del complement d'antiguitat mensual que tenguí el treballador o treballadora en cada moment. Aquest complement no és compensable ni absorbible.

19. **PLUS DE TORN PARTIT:** compensarà el temps establert sense prestació de servei entre els trams dels torns partits (TP). L'import d'aquest serà el resultat de multiplicar el temps entre aquests trams pel valor de l'hora de presència establert en la taula salarial adjunta al Conveni col·lectiu.

20. **PLUS DE PREVENCIÓ DE L'ABSENTISME:** s'estableix una retribució variable anual a partir de l'any 2017 el pagament de la qual es realitzarà amb els criteris següents:

a. Se sumaran els dies de baixa per malaltia i accident no laboral que coincideixin amb els dies laborables de feina efectiva (segons els criteris establerts en l'article 10), que té programats en el calendari teòric cada treballador o treballadora, en el període comprès entre l'1 de desembre de l'any anterior i el 30 de novembre de l'any en curs, i es procedirà a abonar-lo com a màxim en els cinquanta-sis dies següents al període esmentat.

b. S'abonaran els imports bruts següents segons el nombre de dies de baixa per malaltia i accident no laboral de cada treballador o treballadora en el període de referència:

- Menys de cinc dies de baixa per malaltia i/o accident no laboral: 250 euros.
- Entre cinc i vuit dies de baixa per malaltia i/o accident no laboral: 175 euros.
- Entre nou i dotze dies de baixa per malaltia i/o accident no laboral: 100 euros.



21. **COMPLEMENT DE VESTUARI:** des de la signatura d'aquest Conveni s'estableix, com a compensació pel desgast de vestuari, una retribució per dia efectiu de treball de 0'50 euros per al personal que no tengui establert un vestuari de feina.

A partir de l'1 de juliol de 2019 aquest complement s'incrementarà en 0'50 euros per dia efectiu de feina.

#### **Article 21. Rebut, abonament de salaris i quitança**

1. En compliment de l'Ordre de 27/12/1994 (modificada per l'Ordre ESS/2098/2014, de 6 de novembre), les parts acorden que el model oficial del rebut de salaris és el que actualment s'està utilitzant.

2. L'Empresa, en ocasió de l'extinció del contracte o relació laboral, quan ho comunicui als treballadors i treballadores, procedirà al lliurament d'una proposta del document de liquidació de quantitats degudes, d'acord amb el que es disposa en l'article 49.2 de l'Estatut dels treballadors.

3. Una vegada que l'empresa hagi regularitzat l'actual paga de compensació, la liquidació i el pagament dels salaris es realitzaran d'acord amb l'establert en l'article 29 de l'IT.

Es mantindrà durant la vigència del Conveni l'actual sistema de retribució i pagament de la nòmina.

### **TÍTOL IV** **DELS DRETS I PRESTACIONS SOCIALS** **Capítol V**

#### **permisos retribuïts i no retribuïts, llicències, excedències, complement IT, fons social, vestuari, bestretes, títol de transport i responsabilitat de l'Empresa**

#### **Article 22. Permisos retribuïts**

Els treballadors i treballadores tindran dret als permisos retribuïts en dies naturals següents:

1. Havent preavisat i justificat amb quaranta-vuit hores d'antelació, que es computaran des del dia del fet causant:

1.1. Per contreure matrimoni, vint dies.

1.2. Per enllaç matrimonial de fill o filla, un dia.

1.3. Per trasllat de domicili, dos dies.

1.4. Per complir amb un deure inexcusable de caràcter públic i personal, el temps indispensable.

1.5. El temps necessari per a l'assistència a classes de preparació al part.

2. Havent preavisat verbalment i justificant-ho posteriorment en el termini de quaranta-vuit hores, que es computaran des de l'endemà al fet causant:

2.1. Per natalitat, cinc dies.

2.2. Per defunció de pare, mare, cònjuge, germà o germana, tres dies.

2.3. Per defunció de fill o filla, cinc dies.

2.4. Per malaltia o accident que comporti l'hospitalització en centre sanitari de pare, mare, germà, germana, fill, filla, cònjuge i pare o mare amb parentiu polític, es concedirà un permís de dos dies. En cas que els esmentats familiars estiguin més de dos dies ingressats, el treballador o treballadora podrà disposar de dos dies addicionals de permís condicionats al fet que aquest familiar romangui ingressat durant aquests dies.

En cas que diversos treballadors tinguin aquest permís per motiu d'un mateix familiar que es trobi ingressat, distribuïran els dies que els corresponguin en virtut del paràgraf anterior d'una forma escalonada, amb acord de l'Empresa i sense perjudici de l'alta mèdica del familiar, a fi de no coincidir tots els permisos en les mateixes dates, per facilitar cobrir els serveis de l'Empresa.

2.5. El temps necessari per assistir a consultes mèdiques, amb justificació escrita d'aquestes.



2.6. Els treballadors o treballadores gaudiran de dos dies anuals per realitzar tasques personals, en les dates acordades amb els corresponents departaments per facilitar la planificació dels serveis.

En les situacions en què no consti matrimoni, es justificarà mitjançant el pertinent certificat de parella de fet de l'ajuntament.

A l'efecte dels permisos assenyalats en aquest article, els fills o filles en adopció o acollits amb caràcter preadoptiu o permanent tindran la mateixa consideració que els fills o filles amb parentiu biològic.

En allò no previst en aquest article, s'estarà al que es disposa en l'IT i altres lleis de caràcter laboral.

#### **Article 23. Llicències i permisos no retribuïts**

1. En matèria d'excedències i llicències s'estarà al que es disposa en l'article 46 de l'IT i la Llei 39/1999, de 5 novembre. No obstant el dret al reingrés en l'Empresa, una vegada finalitzat el període d'excedència concedit, serà efectiu en el termini d'un mes a partir de la sol·licitud del treballador, si bé el període d'excedència voluntària no computarà a l'efecte d'antiguitat en l'Empresa.

2. Els treballadors i treballadores podran tenir permisos no retribuïts, quan:

2.1. Tenguin com a mínim un any d'antiguitat en l'Empresa, un mes natural l'any.

2.2. Tenguin un mínim de cinc anys d'antiguitat en l'Empresa, un permís d'entre un mes i sis mesos naturals. Aquest permís no podrà sol·licitar-se més d'una vegada en el transcurs de tres anys.

Aquests permisos s'autoritzaran sempre, tret que perjudiquin l'organització del treball.

#### **Article 24. Complement econòmic per incapacitat temporal**

1. El treballador o treballadora en situació d'incapacitat temporal (IT) percebrà les prestacions que legalment se li reconeguin per la Seguretat Social en la quantia i durant el temps que aquesta determini.

2. Una vegada reconeguda per la Seguretat Social la prestació per IT al treballador o treballadora, si aquesta prestació és inferior a la suma del salari base, antiguitat, prima no absorbible, complement ajust Conveni, complement ajust antiguitat, el 100 % de les pagues extraordinàries i menyscapse de diners (per a aquells treballadors i treballadores que ho reportin), del mes anterior a la baixa d'IT, l'Empresa complementarà aquesta prestació, com a millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social i a càrrec seu, fins a aconseguir el 100 % dels conceptes retributius esmentats.

Aquest complement, a càrrec de l'Empresa, de l'acció protectora de la Seguretat Social, el realitzarà l'Empresa al treballador en les contingències i els períodes de temps següents:

2.1. Per malaltia comuna o accident no laboral, durant la 1a i 2a baixa d'IT en l'any natural, des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de dotze mesos.

2.2. Per accident no laboral, en hospitalització o intervenció quirúrgica, durant la 3a baixa d'IT en l'any natural, des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de dotze mesos.

2.3. Per accident laboral i amb independència del nombre de baixes per IT, des del primer dia de la baixa i fins a un període màxim de dotze mesos.

3. Les parts acorden realitzar el seguiment de l'evolució de l'absentisme en l'Empresa mitjançant el Comitè de Salut, Prevenció i Riscs Laborals, i, en conseqüència, estudiar el complement voluntari d'IT que abona l'Empresa establert en aquest article.

4. L'Empresa podrà verificar l'estat d'IT del treballador o treballadora, mitjançant els serveis mèdics de l'Empresa, realitzant-li revisions o proves mèdiques. En aquests casos, es donaran a conèixer prèviament al treballador o treballadora les proves mèdiques a les quals s'ha de sotmetre i la seva finalitat.

El treballador o treballadora té dret, sota la seva total responsabilitat, a negar el consentiment a les proves mèdiques que li proposen o bé a una prova mèdica de contrast, quan els resultats mèdics de les proves no siguin satisfactoris per a ell o ella.

5. Amb caràcter obligatori i de conformitat amb el que es disposa en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, tota la plantilla haurà de passar una revisió mèdica l'any en els serveis mèdics de l'Empresa, que com a mínim, tindrà una prova de PSA per als treballadors o similar per a les treballadores.



6. Quan el treballador o treballadora exerceixi el dret de no prestar consentiment a les proves mèdiques proposades o passar les revisions mèdiques proposades pels serveis mèdics de l'Empresa, inclosa l'obligatòria, aquesta no abonarà cap complement econòmic d'IT.

Quan al treballador o treballadora se li prescriu un tractament mèdic perquè es recuperi i no el compleixi o la seva conducta no sigui la més adequada per a la normal recuperació, després de l'informe dels serveis mèdics de l'Empresa, aquesta procedirà a la suspensió del complement econòmic d'IT i ho comunicarà automàticament al Comitè d'Empresa.

#### **Article 25. Fons social**

L'Empresa instrumentarà, mitjançant pòlisses d'assegurança col·lectiva, mutualitats de previsió social, etc., per garantir a tota la plantilla les prestacions socials en les quantitats econòmiques i contingències següents:

- Una assegurança de vida per defunció del treballador o treballadora, d'acord amb el barem i les quantitats següents:
  - Defunció amb més de cinquanta-quatre anys, 35.000 euros.
  - Defunció amb més de quaranta-cinc anys i menys de cinquanta-quatre, 47.000 euros.
  - Defunció amb menys de quaranta-cinc anys, 59.000 euros.
- Una indemnització econòmica per invalidesa permanent total i absoluta per a la seva professió habitual, d'acord amb el barem i les quantitats següents:
  - Reconeguda la invalidesa amb més de cinquanta-quatre anys, 35.000 euros.
  - Reconeguda la invalidesa entre els quaranta-cinc i els cinquanta-quatre anys, 47.000 euros.
  - Reconeguda la invalidesa amb menys de quaranta-cinc anys, 59.000 euros.

A partir de l'1 de febrer de 2019, les quantitats anteriorment recollides tindran un increment de 3.000 euros cadascuna.

- Per als treballadors i treballadores amb fills o filles, amb parentiu biològic, en adopció o acolliment de caràcter preadoptiu o permanent, o cònjuge amb discapacitat psíquica i física, una indemnització mensual de 220 euros. En aquests casos haurà de justificar-se la condició de discapacitat psíquica o física, mitjançant certificat expedit per l'organisme competent.
- L'Empresa instrumentarà un fons econòmic de 5 euros mensuals per a cada treballador o treballadora per a la compra d'una cistella de Nadal, que es lliurarà en el mes de desembre amb els criteris que estableixi el Comitè d'Empresa, respectant en tots els casos els límits establerts en la legislació vigent en matèria de contractació en el sector públic.

#### **Article 26. Vestuari de feina**

El vestuari de feina que es regula en aquest article és propietat de l'Empresa i el treballador i treballadora ha de retornar-lo quan es deteriori per reemplaçar-lo per una/es altra/es peça/ces nova/es.

S'estableixen el vestuari de feina per a la temporada d'hivern i estiu per als treballadors i les quantitats següents:

##### **1. Vestuari de feina per a temporada d'hivern:**

###### **1.1. Conductors o conductores AU**

- 4 camises de màniga llarga
- 3 pantalons
- 1 parell de sabates
- 1 jaqueta d'entretemps o armilla
- 1 maletí o motxilla
- 1 peça d'abric

###### **1.2. Operadors o operadores SAE**

- 4 camises de màniga llarga
- 3 pantalons
- 1 parell de sabates (adaptades per a pluja, si es treballa fora del centre de treball)
- 1 jaqueta d'entretemps o armilla
- 1 anorac (si presten servei fora del centre)
- 1 americana





### 1.3. Personal de mobilitat

- 4 camises de màniga llarga
- 3 pantalons
- 1 parell de sabates (adaptades per a pluja, si es treballa fora del centre de treball)
- 1 jaqueta d'entretemps o armilla
- 1 anorac (si presten servei fora del centre)
- 1 americana
- 1 ronyonera

### 1.4. Atenció a clients

- 4 camises de màniga llarga
- 1 jaqueta d'entretemps o armilla
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates
- 1 americana

### 1.5. Taller de manteniment

- 4 granotes de màniga llarga o pantalons amb jaqueta (per triar)
- 1 parell de botes o sabates de seguretat
- 1 anorac o armilla reflectora
- 1 jersei
- 1 tapaboques o coll

Durant la temporada d'hivern, serà elecció del treballador o treballadora l'ús de corbata o mocador de cap.

## 2. Vestuari de treball per a temporada d'estiu:

### 2.1. Conductors o conductores AU

- 4 camises de màniga curta o polos
- 3 pantalons o bermudes
- 1 parell de sabates

### 2.2. Operadors o operadores SAE

- 4 camises de màniga curta
- 3 pantalons
- 1 parell de sabates

### 2.3. Personal de mobilitat

- 4 camises de màniga curta
- 3 pantalons
- 1 parell de sabates

### 2.4. Atenció a clients

- 4 camises de màniga curta o polos
- 3 pantalons o faldilles
- 1 parell de sabates

### 2.5. Taller de manteniment

- 3 granotes de màniga curta o pantalons amb camisa o samarreta
- 1 parell de sabates de seguretat

A la signatura del Conveni, el personal per al qual no queda establert, en aquest article, un vestuari de feina, percebrà el complement recollit en l'article 20.21 d'aquest Conveni col·lectiu.





3. La temporada d'hivern i estiu a efectes orientatius serà: a l'hivern, des de novembre fins a març i, a l'estiu, des d'abril fins a octubre. L'Empresa establirà la data de canvi de vestuari.

#### **Article 27. Fons econòmic per a bestretes**

Les parts estableixen un fons econòmic per a bestretes de nòmines, en desenvolupament de l'article 29.1 de l'IT, en les condicions següents:

1. Es constitueix un fons econòmic de 90.000 euros perquè el treballador o treballadora pugui percebre bestretes a compte del treball realitzat o en curs de realitzar.
2. Les condicions en què hauran de concórrer els treballadors i treballadores per percebre bestretes de l'esmentat fons econòmic seran:
  - a. No es podrà sol·licitar una bestreta de nòmina de més de 1.800 euros pel treball realitzat o en curs de realitzar durant el termini d'un any, termini màxim de devolució d'aquesta.
  - b. No es podrà sol·licitar una bestreta de nòmina sense haver retornat íntegrament l'anterior.
  - c. En cas de concurrència de sol·licituds, se seguirà l'ordre següent:
    - 1r. Els qui no l'hagin sol·licitada amb anterioritat.
    - 2n. Els qui l'hagin sol·licitada un nombre menor de vegades.
    - 3r. Els qui l'hagin obtinguda en temps superior a la data de la nova sol·licitud.
  - d. El temps màxim per considerar per determinar la concurrència de sol·licituds serà el dels últims tres anys.
3. L'Empresa informará semestralment el Comitè d'Empresa sobre el nombre de bestretes, la quantia de les concedides i el saldo existent.

#### **Article 28. Títol de transport de lliure circulació**

1. Tota la plantilla de l'Empresa i els familiars que es relacionen gaudiran de títols de viatge gratuïts per al transport públic urbà, llevat dels serveis discrecionals contractats amb tercers. Aquest dret subsistirà quan el treballador o treballadora adquireixi la jubilació.

1.1. Els familiars que gaudiran d'aquest títol de viatge gratuït i les seves condicions són:

- a. El o la cònjuge del treballador o treballadora, sense intervenir separació o divorci.
- b. El o la cònjuge del treballador o treballadora amb condició de pensionista, quan aquest o aquesta s'hagués jubilat en actiu en l'Empresa.
- c. El o la cònjuge vidu o vídua que no contregui noves noces.
- d. Els fills i filles del treballador o treballadora, ja siguin biològics, en adopció o acolliment de caràcter preadoptiu o permanent, fins a l'edat de divuit anys, sense justificació, o fins als trenta anys, amb justificació prèvia, quan estudiïn o s'hagin inscrit com a aturats o aturades.
- e. Els fills o filles amb minusvalidesa, ja siguin amb parentiu biològic, en adopció o acolliment de caràcter preadoptiu o permanent, per temps indefinit, tret que el cessament del treballador o treballadora sigui per causa voluntària o acomiadament disciplinari.
- f. Els pares i mares amb parentiu directe o polític, sempre que tinguin complerts els seixanta-tres anys d'edat i un d'ells, almenys, tinguin la condició de pensionista de la Seguretat Social o si, per manca de recursos econòmics demostrats, conviuen amb el treballador o treballadora de l'Empresa.

1.2. La utilització, pels i les titulars, del títol de transport de forma fraudulenta o l'ocultació de dades per obtenir-lo serà causa de retirada definitiva del títol esmentat.

1.3. Les situacions de convivència sense que consti matrimoni es justificaran mitjançant el certificat de parella de fet de l'ajuntament corresponent o el certificat d'empadronament al mateix domicili del treballador o treballadora.

#### **Article 29. Responsabilitat de l'empresa**

L'Empresa serà responsable del pagament de les multes imposades judicialment al treballador o treballadora pels actes derivats de la seva activitat laboral.

L'Empresa serà civilment responsable de les costes judicials i indemnitzacions per danys o lesions que es derivin de la conducció dels seus vehicles, sempre que la resolució judicial no aprecii temeritat i intencionalitat del conductor o conductora. Així mateix, assumirà les despeses derivades de la responsabilitat civil, quan aquesta sigui declarada per sentència.

En aquests supòsits, l'Empresa estarà obligada a proporcionar assistència jurídica al treballador o treballadora i fer front a la fiança que es fixi, per si mateixa o per mitjà de l'entitat asseguradora que l'Empresa decideixi.





Si el treballador o treballadora hagués de complir presó preventiva, l'Empresa li abonarà els seus salaris fins que es determinin les seves responsabilitats en judici i es dicti sentència. En cas que aquesta contengui pronunciament condemnatori a pena de privació de llibertat, cessarà aquesta obligació. En el cas que sigui absolt o absoluta, el treballador o treballadora tindrà dret a la percepció del seu salari i a continuar en l'Empresa. Es considerarà que no ha existit interrupció en la feina.

S'estableix que en cas d'accident d'especial gravetat que pugui afectar l'estat psíquic i la bona disposició anímica del conductor o conductora, a petició d'aquest o aquesta i després d'informe mèdic, l'Empresa l'acoblirà en una ocupació temporal de menys càrrega nerviosa que faciliti la recuperació en un període de temps prudencial.

## **TÍTOL V** **DEL RÈGIM DISCIPLINARI I ELS PROCEDIMENTS D'AQUEST**

### **Capítol VI**

#### **deures laborals, concepte de falta laboral, gradació, tipificació, sanció, reincidència i prescripció de les faltes laborals, procediment d'expedient disciplinari, assistència jurídica i indemnització per acomiadament improcedent**

##### **Article 30. Deures laborals**

Els treballadors i treballadores tenen com a deures bàsics:

1. Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de feina, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència, tot això d'acord amb el que estableixen les lleis i el Conveni col·lectiu mateix.
2. Complir les ordres i instruccions de l'Empresa en l'exercici regular de les seves facultats directives i organitzatives, així com contribuir a la millora de la productivitat.
3. Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin i totes les que es derivin, si escau, dels respectius llocs de feina o establertes per les lleis de rang superior al Conveni col·lectiu.

##### **Article 31. Concepte de falta laboral**

Es considera falta laboral tota acció o omissió que suposi un incompliment o desconeixement dels deures i obligacions de qualsevol índole derivats de la relació laboral, segons les lleis vigents i les disposicions legals, així com de les establertes expressament en aquest Conveni col·lectiu.

La potestat sancionadora correspon exclusivament a la Direcció de l'Empresa.

##### **Article 32. Gradació de les faltes laborals**

Les faltes laborals es graduen/classifiquen, de menor a major, en atenció a la seva importància, transcendència, intencionalitat, reincidència i conducta, en tres categories:

1. Faltes laborals lleus.
2. Faltes laborals greus.
3. Faltes laborals molt greus.

##### **Article 33. Tipificació de les faltes laborals**

1. Es tipifiquen com a faltes laborals lleus aquelles que mereixin aquesta valoració i expressament:

- a. Fins a dues faltes de puntualitat en la feina en un període de quinze dies sense causa justificada.
- b. Una falta injustificada en el lloc de feina en un període de quinze dies.
- c. No comunicar al SAE o al personal d'aquest que hi ha persones que estan fumant en el vehicle.
- d. L'incompliment de les normes establertes per al control d'entrada i sortida de les dependències de l'Empresa i lloc de feina, tret que l'actitud del treballador o treballadora pretengui burlar-les o negligentment incomplir-les, que es consideren faltes greus.
- e. No comunicar a l'Empresa els canvis de residència, domicili, dades fiscals i personals inherents a l'expedient laboral.
- f. Les actituds incorrectes entre el personal en el servei o lloc de feina, sense repercussió exterior i que afectin el bon funcionament dels serveis o feines.
- g. Els retards injustificats per presentar els comunicats d'incidències, accidents, fulls de treball, justificants de permisos retribuïts, etc.





- h. Els avançaments i incompliments injustificats dels horaris en les entrades, sortides o trajectes que suposin alteració en la regularitat deguda de la línia o servei, tret que suposin una notòria i greu pertorbació per al servei, cosa que serà qualificada de falta greu.
- a. No realitzar les parades reglamentàries sense justificació per fer-ho.
- j. Parlar amb els usuaris o usuàries mentre s'està circulant amb el vehicle.
- k. No identificar-se estant de servei, a petició d'un usuari o usuària, amb el nombre de codi de treballador o treballadora.

2. Es tipifiquen com a faltes laborals greus aquelles que mereixin aquesta valoració i expressament:

- a. Tres o més faltes de puntualitat comeses en un període de trenta dies sense causa justificada.
- b. Dues o més faltes injustificades en el lloc de feina en un període de trenta dies.
- c. L'abandó del lloc de feina sense causa justificada, així com la disminució continuada i voluntària en el rendiment de la feina normal o pactada.
- d. Les ofenses verbals o físiques en la feina als companys o companyes, superiors i els familiars d'aquests.
- e. La negligència en la feina quan causi desperfectes al material i les instal·lacions de l'Empresa o a terceres persones, amb perjudici o negligència inexcusable o notòria.
- f. La imprudència manifesta en la feina que impliqui risc d'accident per a l'autor o per a terceres persones.
- g. La no observació de les normes de prevenció de riscos laborals i seguretat i higiene en la feina.
- h. No realitzar l'itinerari assenyalat per l'Empresa, tant en incorporar-se al servei, com durant aquest o en retirar-se a cotxeres, llevat d'ordre expressa dels seus superiors.
- i. La indisciplina i l'incompliment de les normes, instruccions i reglaments dictats per l'Empresa.
- j. La provocació d'avaries en els vehicles.
- k. Facilitar a l'Empresa, en els comunicats d'incidències, comunicats d'accidents i fulls de feina informacions o dades falsejades.
- l. Presentar o al·legar, mitjançant engany, falsificació, etc., davant l'Empresa, documentació per obtenir o justificar prestacions o permisos retribuïts prevists en aquest Conveni col·lectiu o lleis vigents.
- m. L'abús d'autoritat de qui tengui un rang jeràrquic superior en l'exercici de les seves funcions.
- n. La desobediència a qui tengui un rang jeràrquic superior en l'ús de les seves atribucions i instruccions.
- o. No realitzar la liquidació recaptació diària per l'import corresponent en un termini inferior a les vint-i-quatre hores després de la finalització del servei, llevat que els dies següents siguin de descans. En aquest cas, la liquidació es podrà efectuar fins al primer dia de feina després d'aquests descansos. Aquests límits estan, llevat de causes alienes al treballador o treballadora, sota la seva responsabilitat.
- p. No efectuar diàriament la descàrrega de les màquines ETM, en el lloc i el temps previst per a això.
- q. Fumar a l'interior del vehicle durant el trajecte del servei.
- r. La conducció del vehicle en servei utilitzant cascos, auriculars d'aparells receptors o reproductors de so, així com fer ús del telèfon mòbil, tant per fer telefonades com per rebre-les.

3. Es tipifiquen com a faltes laborals molt greus aquelles que mereixin aquesta valoració i expressament:

- a. El frau en el taquillatge o altres títols de transport en qualsevol de les seves formes, com ara:
  - Cobrar bitllet i no donar-lo als viatgers i viatgeres.
  - La falsedat en els fulls de recaptació.
  - L'expedició de bitllets o títols de transport que puguin constituir un frau a l'Empresa o als usuaris i usuàries.
- b. Els robatoris, furtis i apropiacions indegudes produïts a l'Empresa.
- c. L'estat d'embriaguesa i intoxicació per consum d'alcohol i/o estupefaents, en el lloc de feina o fora d'aquest, vestint l'uniforme de l'Empresa.
- d. Divulgar les dades reservades o confidencials que l'Empresa classifiqui com a tals.
- e. La simulació de malaltia o accident de treball.
- f. Treballar per compte propi o aliè estant en situació de baixa per malaltia o accident.
- g. Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat que impliquin competència a l'Empresa, llevat d'autorització expressa d'aquesta.
- h. Qualsevol altre incompliment o fet contractual de caràcter molt greu, així com aquells prevists en l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 34. La reincidència en les faltes laborals**

1. El treballador o treballadora és reincident en faltes laborals lleus quan, en un període de tres mesos, incorri tres vegades en faltes tipificades com a tals, la qual cosa motivarà que l'última falta laboral se sancioni en el grau de greu.
2. El treballador o treballadora és reincident en faltes laborals greus quan, en un període de tres mesos, incorri tres vegades en faltes tipificades com a tals, la qual cosa motivarà que l'última falta laboral se sancioni en el grau de molt greu.



3. La reincidència del treballador o treballadora en faltes laborals greus, per primera vegada, quan aquestes siguin sancionades com a molt greus, per primera vegada, no seran sancionades amb l'acomiadament.

#### **Article 35. Sancions de les faltes laborals**

1. Per a les faltes laborals tipificades en grau de lleus:

- a. Amonestació en forma escrita.
- b. Canvi temporal de lloc de feina/servei per un període de fins a dos mesos.
- c. Amb un dia de suspensió de sou i feina les faltes tipificades en els apartats *b), f) i g)* de l'article 33.1.

2. Per a les faltes laborals tipificades en grau de greus:

- a. Canvi temporal de lloc de feina/servei per un període de dos a quatre mesos.
- b. Suspensió de sou i feina i sou des d'un dia fins a vint dies.

3. Per a les faltes laborals tipificades en grau de molt greus:

- a. Suspensió de sou i feina des de vint-i-un dies fins a quaranta-cinc dies.
- b. Acomiadament.

#### **Article 36. La prescripció de les faltes laborals**

1. Les faltes laborals tipificades de lleus prescriuen als vint dies hàbils.
2. Les faltes laborals tipificades de greus prescriuen als trenta dies hàbils.
3. Les faltes laborals tipificades de molt greus prescriuen als seixanta dies hàbils.
4. En els tres supòsits anteriors, els dies es computaran a partir de la data en què la Direcció de l'Empresa tengui coneixement de la infracció i, en tots els casos, als sis mesos d'haver-se comès.
5. Els anteriors terminis de prescripció quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o actuacions preliminars que es realitzin en garantia del treballador o treballadora que afectin, sempre que la durada d'aquests actes de tramitació no superin en conjunt el temps d'un mes sense intervenir culpa del treballador o treballadora a qui es formi expedient.

#### **Article 37. Procediment de l'expedient disciplinari**

1. Quan la Direcció de l'Empresa tengui coneixement de fets tipificats com a faltes laborals, incoarà expedient disciplinari d'acord amb el procediment següent:
  - a. En els set dies hàbils següents al coneixement dels fets, procedirà a formular al treballador o treballadora el plec de càrrecs on s'especificaran els fets.
  - b. En els cinc dies hàbils al següent del *rebut* del treballador o treballadora, aquest o aquesta podrà realitzar els plecs de descàrrecs que en dret consideri oportuns.
  - c. Si procedeix la imposició de sanció disciplinària o sobreseïment de l'expedient, la Direcció ho comunicarà al treballador o treballadora, en el termini de set dies hàbils, comptadors des de l'endemà de la presentació del plec de descàrrecs o del termini que tenia per realitzar-lo.
2. En tots els expedients disciplinaris es trametrà còpia del plec de càrrecs i escrit de sanció, si escau, al Comitè d'Empresa. Tot això en els mateixos terminis que estan establerts per trametre còpies al treballador o treballadora.
3. A l'efecte del còmput dels dies hàbils, seran tots els de l'any natural llevat de dissabtes, diumenges i festius.

#### **Article 38. Assistència jurídica**

Quan l'Empresa sancioni amb falta greu o molt greu i pels jutjats socials aquesta sanció sigui desestimada o l'acomiadament declarat improcedent, seran a càrrec de l'Empresa les costes d'honoraris professionals que el jutjat social estableixi per sentència.



### **Article 39. Indemnització complementària per acomiadament declarat improcedent**

En cas que un acomiadament sigui declarat improcedent i l'Empresa no readmeti el treballador o treballadora afectats, percebrà, a més de la indemnització establerta per a això en l'article 56.1 de l'IT, una indemnització extraordinària d'un mes de salari per any treballat.

Per a l'aplicació efectiva del que es disposa en el paràgraf anterior, la indemnització extraordinària prendrà com a base la totalitat de conceptes retributius percebuts pel treballador o treballadora durant el mes anterior a la data de l'acomiadament, inclosos els de caràcter extrasalarial, sempre que aquells excedeixin del salari base d'encarregat de departament, que tindrà el caràcter de quantia mínima.

## **TÍTOL VII**

### **DELS DRETS SINDICALS, DE LA SALUT I DELS RISCS LABORALS DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES, COMISSIONS DE TREBALL I DISPOSICIONS ADDICIONALS, TRANSITÒRIES I FINALS**

#### **CAPÍTOL VII**

##### **Del Comitè d'Empresa, delegats i delegades sindicals, de la salut i els riscos laborals dels treballadors i treballadores**

### **Article 40. Del Comitè d'Empresa**

Seràn aplicables els drets i les garanties regulades en l'Estatut dels treballadors i en la Llei orgànica de llibertat sindical, i específicament les següents:

1. Les persones que integren el Comitè d'Empresa disposaran d'un crèdit de quaranta hores el mes, amb la finalitat de poder exercir els seus drets i les seves funcions sindicals.

A l'efecte d'organitzar l'Empresa la feina prevista, els permisos sindicals de les persones que integren el Comitè d'Empresa i les reunions del Comitè d'Empresa hauran de ser comunicats a l'Empresa amb quaranta-vuit hores d'antelació.

2. Les persones electes d'un sindicat podran cedir-se entre si, en el Comitè d'Empresa, el crèdit d'hores mensuals establert en aquest article, si justifiquen davant l'Empresa aquesta decisió amb la suficient antelació.

3. El Comitè d'Empresa disposarà d'un local adequat i dels mitjans per al desenvolupament de l'activitat sindical (ordinadors, material d'oficina, fotocòpies, etc.).

La Presidència i la Secretaria del Comitè d'Empresa, de forma conjunta, disposaran de local propi, com a representació institucional del Comitè d'Empresa.

### **Article 41. Dels delegats i delegades sindicals i seccions sindicals**

1. Els delegats i delegades sindicals dels sindicats legalment constituïts en l'Empresa disposaran d'un crèdit de quaranta hores mensuals amb l'objecte de poder exercir els seus drets i les seves funcions de representació sindical.

2. Les seccions sindicals tindran un crèdit addicional d'hores del 10 % corresponent a la representació sindical en el Comitè d'Empresa, que administrarà el delegat o delegada sindical entre les persones afiliades del sindicat en el si de l'Empresa.

El crèdit addicional del 10 % es destinarà a garantir l'assistència de les persones afiliades del sindicat a curssets, reunions i congressos en el si de l'Empresa.

El gaudi dels anteriors crèdits d'hores haurà de ser comunicat amb quaranta-vuit hores d'antelació a l'efecte que l'empresa organitzi la feina planificada.

3. Les seccions sindicals, a través del seu delegat o delegada sindical, tindran participació en totes les comissions de treball constituïdes en aquest Conveni col·lectiu, amb veu però sense vot.

4. Els sindicats o agrupació de treballadors i treballadores legalment constituïts podran constituir, al seu torn, en el si de l'Empresa, seccions sindicals. Per a això, serà necessari que acreditin una afiliació sindical mínima del 10 % dels treballadors i treballadores de l'Empresa o tenir representació sindical en el Comitè d'Empresa.

5. Les seccions sindicals disposaran d'un local adequat i dels mitjans per al desenvolupament de l'activitat sindical (ordinadors, material d'oficina, fotocòpies, etc.).



#### **Article 42. L'empresa i els sindicats**

1. Amb l'objecte que algunes de les persones que tenen representació en el Comitè d'Empresa dels sindicats o delegat o delegada sindical puguin estar alliberats o alliberades total o parcialment de la seva feina i sense perjudici de la seva remuneració econòmica, podran cedir l'acumulació dels crèdits d'hores reconeguts a les persones que componen el Comitè d'Empresa i delegats o delegades sindicals.
2. Quan un sindicat acordi amb l'Empresa l'alliberament d'una persona que sigui membre o representant sindical, per un període de dotze mesos continuats, aquest o aquesta no podrà, a més, gaudir de vacances.
3. Les hores sindicals dels crèdits mensuals podran ser acumulades per períodes de sis mesos. Les hores que no s'hagin acumulat en aquest període no podran fer-ho en períodes posteriors.
4. Els crèdits d'hores sindicals regulats en el present capítol no es computaran a l'efecte de negociació del Conveni col·lectiu o la revisió salarial.

#### **Article 43. Comitè de salut i riscos laborals**

L'Empresa, conjuntament amb el Comitè d'Empresa i els sindicats, té constituït, en el si de l'Empresa, el Comitè de Salut, Prevenció i Riscos Laborals, que es regeix per:

- a. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, publicada en el BOE de 10 de novembre de 1995, de prevenció de riscos laborals.
- b. El Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció.
- c. El Reglament intern del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de la EMT-Palma, aprovat en la sessió del 22/10/1998 i modificat en l'article 2 en la sessió del 18/06/1999.

### **CAPÍTOL VIII**

#### **comissions de treball i disposicions addicionals, transitòries i finals**

#### **Article 44. Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del Conveni Col·lectiu**

En compliment del que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu constitueixen aquesta Comissió per entendre de totes les qüestions que li siguin atribuïdes i determinar els procediments per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir durant la vigència i l'aplicació del Conveni col·lectiu vigent.

Aquesta Comissió estarà composta per les parts signatàries del Conveni col·lectiu.

Els acords en el si d'aquesta Comissió requeriran el vot favorable com a mínim del 60 % de cadascuna de les parts, i aquestes podran acudir amb assessors o tècnics amb dret a veu però sense vot.

La Comissió es podrà convocar a petició de la part social o la Direcció d'Empresa, amb convocatòria i ordre del dia, mitjançant el president de la Comissió.

La Presidència de la Comissió, quan escaigui, convocarà els seus integrants i els trametrà l'ordre del dia i els temes per tractar.

Entre la data de sol·licitud i la de realització de la reunió intervindran com a màxim vuit dies laborables.

Seràn funcions d'aquesta Comissió:

- a. Les d'entendre en totes aquelles matèries en què l'articulat d'aquest Conveni col·lectiu hagi previst la seva participació.
- b. La interpretació i la vigilància dels pactes en el Conveni col·lectiu.
- c. L'adaptació al Conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que l'afecti.

Les parts signatàries del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària podran ser vinculants o executives, si així ho decideixen expressament els seus integrants, i amb l'abast i els efectes jurídics prevists legalment i convencionalment.

Les parts signatàries d'aquest Conveni acorden:

- a. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu se solucionaran d'acord amb el procediment de mediació regulat en el Segon acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18, de 3 de febrer de 2005.





b. La solució dels conflictes col·lectius, així com dels d'aplicació i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb el procediment de mediació, regulat en el Segon acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB, i les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu se sotmeten expressament, en representació dels treballadors, treballadores i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni col·lectiu, al seu procediment de mediació.

#### **Article 45. Comissions de treball del Conveni col·lectiu**

Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu estableixen les comissions de treball següents:

1. Comissió d'Hores i Serveis.
2. Comissió de Foment de l'Ocupació, Benestar Social, Formació i Igualtat.
3. Comissió d'Horaris.

La composició d'aquestes comissions estarà constituïda per les parts signatàries d'aquest Conveni.

Els acords en el si d'aquestes comissions requeriran el vot favorable com a mínim del 60 % de cadascuna de les parts, i aquestes poden acudir amb assessors o tècnics amb dret a veu però sense vot.

Les comissions es podran convocar a petició de la part social o de la Direcció d'Empresa, amb convocatòria i ordre del dia, mitjançant la Presidència de la Comissió.

La Presidència de la Comissió, quan escaigui, convocarà els seus integrants i els trametrà l'ordre del dia i els temes per tractar. Entre la data de sol·licitud i la de realització de la reunió intervindran com a màxim vuit dies laborables.

Les funcions de la Comissió d'Hores i Serveis seran les de vigilar els acords relatius a assignació de serveis i seguiment i control de les hores extraordinàries. Així mateix, abans d'implantar nous horaris, aquests seran facilitats perquè la Comissió hi pugui opinar. Per a aquestes funcions es reunirà mensualment entre els dies 20 i 28 de cada mes. La informació tramesa a la Comissió d'Hores i Serveis servirà per donar compliment a les funcions establertes en el Conveni col·lectiu.

La Comissió de Foment de l'Ocupació, Benestar Social, Formació i Igualtat tindrà les competències i les funcions de les matèries establertes en els capítols II i V, i en l'article 47 d'aquest Conveni col·lectiu.

Les funcions de la Comissió d'Horaris seran les de vigilar les modificacions d'horaris. En matèria de modificacions d'horaris, l'Empresa té prevista la realització de canvis de forma periòdica, i els trametrà a la Comissió perquè pugui debatre'ls amb una antelació mínima, en la mesura en què sigui possible, de deu dies. De manera extraordinària, l'Empresa es reserva la facultat d'implantar canvis de manera immediata, si les circumstàncies ho requereixen, i ho comunicarà, tan aviat com sigui possible, a la Comissió. Per a aquestes funcions es reunirà mensualment entre els dies 8 i 15 de cada mes. Únicament seran a càrrec de l'Empresa les hores sindicals corresponents a aquesta Comissió d'Horaris.

#### **Article 46. Procediments per solucionar discrepàncies**

Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu, en compliment del que indica l'article 85.3.c) de l'IT, acorden establir, com a procediment voluntari per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu, el procés de mediació, d'acord amb els procediments regulats en el Segon acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació d'Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18, de 3 de febrer de 2005, en concret, mitjançant procés de mediació davant l'esmentat organisme.

#### **Article 47. Igualtat i assetjament**

A) Principi d'igualtat:

Ambdues parts es comprometen a vetlar per la igualtat de retribucions per a treballs d'igual valor i per la no discriminació per cap dels supòsits prevists en l'article 14 de la Constitució espanyola.

B) Principi de no discriminació:

Les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a garantir la no discriminació per raó de sexe, raça, edat, origen, nacionalitat, pertinença ètnica, orientació sexual, discapacitat o malaltia, i, per contra, vetlar perquè l'aplicació de les normes laborals no incorri en cap supòsit d'infracció que pugui posar en dubte el compliment estricte dels preceptes constitucionals.



**C) Pla d'igualtat:**

L'Empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si escau, acordar amb la representació legal dels treballadors i treballadores, en la forma que es determini en la legislació laboral.

**D) Concepte i contingut dels plans d'igualtat de l'empresa:**

1. Els plans d'igualtat de l'empresa 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 d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat per aconseguir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, i també establiran sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran preveure, entre altres matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions i l'ordenació del temps de feina per afavorir, en termes d'igualtat entre homes i dones, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

2. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat de l'Empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

3. Durant la vigència d'aquest Conveni, es realitzarà el seguiment i/o l'elaboració del Pla d'Igualtat en l'Empresa.

**F) Transparència en la implantació del Pla d'Igualtat:**

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, si de cas hi manca, dels treballadors i treballadores mateixos, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

**G) Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:**

Tots els treballadors i treballadores tenen dret a la igualtat de tracte entre homes i dones, a la intimitat i a ser tractats amb dignitat, i no es permetran ni toleraran ni l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, i a les persones afectades els assistirà el dret a presentar denúncies.

Es consideraran constitutives d'assetjament sexual laboral i assetjament per raó de sexe qualssevol de les conductes, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit de l'organització i la direcció de l'Empresa, respecte de les quals la persona sàpiga o estigui en condicions de saber, que resulten indesitjables, irraonables i/o ofensives per a aquell que les pateix, la resposta del qual davant aquestes pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

La persona víctima d'assetjament sexual podrà assabentar, de forma verbal o per escrit, a través del seu representant o directament, la Direcció de l'Empresa de les circumstàncies del fet concurrent, de la persona que va realitzar l'assetjament, de les conductes, proposicions o requeriments en què hagi pogut concretar-se i les conseqüències negatives que s'han derivat o, si escau, poguessin haver-se derivat.

La presentació de la denúncia donarà lloc a l'obertura de diligències per l'Empresa, per verificar la realitat de les imputacions efectuades i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat. Les indagacions s'efectuaran en el termini de deu dies, sense observar cap altra formalitat que l'audiència dels intervinents i guardant tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

L'existència de l'assetjament sexual constatat en el cas denunciat serà considerada sempre falta molt greu. Si tal conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

La representació dels treballadors i treballadores haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en la feina mitjançant la sensibilització de tota la plantilla davant aquests i la informació a la Direcció de l'Empresa de les conductes i comportaments dels quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-los.

**DISPOSICIONS ADDICIONALS**

**ADDICIONAL PRIMERA.** Atesa l'excepcional situació en la qual es troba el personal incorporat segons les bases de la convocatòria del concurs oposició per a conductors de 2015, que va garantir el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, ambdues parts reconeixen la necessitat de procedir-ne a la regularització. A aquest efecte convenen les parts que aquesta regularització es farà efectiva a partir de l'1 de gener de 2019.



**ADDITIONAL SEGONA.** En compliment de l'acord del TAMIB de 25 de març 2014, la durada del contracte de tots els treballadors i treballadores que a partir d'aquesta data hagin ingressat en l'Empresa com a càrrec de confiança, sense passar per concurs oposició de la plaça, estarà vinculada al mateix temps que romangui la Direcció de l'Empresa que els ha contractat.

**ADDITIONAL TERCERA.** Incrementos salarials i revisió salarial

L'any 2018, les retribucions del personal tindran un increment de l'1,50 % respecte a les vigents el 31 de desembre de 2017. No obstant això, l'1 de juliol de 2018 es destinarà un 0,25 % més a retribucions, si l'increment del producte interior brut a preus constants en 2017 aconseguix o supera el 3,1 %.

Per a l'any 2019, les retribucions del personal tindran un increment del 2,25 % respecte a les vigents el 31 de desembre de 2018. No obstant això, l'1 de juliol de 2019 es destinarà un 0,25 % més a retribucions, si l'increment del producte interior brut a preus constants en 2018 aconseguix o supera el 2,50 %.

Per a l'any 2020, les retribucions del personal tindran un increment del 2 % respecte a les vigents el 31 de desembre de 2019. No obstant això, l'1 de juliol de 2020 es destinarà un 1 % més a retribucions, si l'increment del producte interior brut a preus constants en 2019 aconseguix o supera el 2,50 %.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, pel que fa a increment del PIB, es considerarà l'estimació avanç del PIB de cada any, publicada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Les quantitats corresponents als increments addicionals, destinats a la revisió de complements específics entre llocs amb funcions equiparables, corresponents als anys 2018, 2019 i 2020, han estat destinades a la revisió del complement no absorbible recollit en l'article 20.2 d'aquest text.

**ADDITIONAL QUARTA.** Descansos del personal del taller

Es reconeix, com a condició més beneficiosa per a la plantilla actual del departament de taller, que realitzin de forma habitual la prestació de serveis de dilluns a divendres, amb descansos en dissabte i diumenge. A aquest efecte, en el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni, es lliurarà document individual pel qual es reconegui l'esmentada condició més beneficiosa.

**ADDITIONAL CINQUENA.** Si per norma de rang superior o acord general en el qual s'incorpori el conjunt del personal al servei de les administracions públiques es regulen o acorden diferents increments salarials per als anys 2019 i 2020, es crearà una comissió, que es constituirà quan procedeixi legalment, a fi de revisar aquestes modificacions.

**ADDITIONAL SEXTA.** Per a tot el personal que a la signatura del Conveni col·lectiu tenguí establert, segons les bases de la convocatòria del concurs oposició per a conductors de 2015, la condició de treballar sense estar adscrits a torns, s'estableix la possibilitat de realitzar rotacions, sempre que quedin coberts els torns d'horabaixa i nit. De no poder-se cobrir aquests torns amb altres treballadors o treballadores, seran realitzats pel personal que té les condicions esmentades. Es podran debatre, en el si de la Comissió d'Hores i Serveis, les rotacions i les assignacions de serveis d'aquest personal.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

**TRANSITÒRIA PRIMERA.** Jornada de feina en l'àmbit de l'Empresa

Serà aplicable l'establert en l'article 10.1 d'aquest text, una vegada que s'obtingui l'autorització preceptiva de l'Ajuntament de Palma, en aplicació de la disposició addicional 144 de la Llei 6/2018, de pressuposts generals de l'Estat. Quant a la data de vigència, s'acceptarà retroactiva a 5 de juliol de 2018, sempre que es tenguí l'autorització preceptiva.

## DISPOSICIONS FINALS

**FINAL PRIMERA.** S'abonaran els endarreriments derivats de la signatura d'aquest text en la nòmina corresponent al mes següent al de la signatura d'aquest Conveni.

**FINAL SEGONA.** En el cas que algun/s del/s article/s d'aquest Conveni sigui/n totalment o parcialment declarat/s nul/s per l'autoritat laboral o els tribunals socials, es constituirà novament la Comissió Negociadora per procedir a la negociació de l'article/s afectat/s.

**FINAL TERCERA.** Les taules salarials corresponents al lloc de feina de Direcció d'Àrea no han estat negociades per la representació dels treballadors i treballadores, sinó que són fruit de la negociació individual amb la Direcció de l'Empresa.

**FINAL QUARTA.** Les parts signatàries acorden que la solució de conflictes individuals i/o col·lectius, d'interpretació i aplicació sorgits d'aquest Conveni que afectin els treballadors o treballadores i l'Empresa inclosos en el seu àmbit d'aplicació, se sotmetrà a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la fase de mediació.



Serveix, per tant, aquesta disposició final quarta com a adhesió expressa de les parts a aquest òrgan mediador per a la solució dels conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general, i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga l'Empresa i els treballadors i treballadores a plantejar les seves discrepàncies, amb caràcter previ a l'accés a la via judicial, al procediment de mediació d'aquest òrgan, i no és, per tant, necessària l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, tant individual com col·lectiva.

Tot el que expressa i conté aquest text és el resultat de la voluntat de les parts que, en prova de conformitat i compliment, el signen, a Palma, el 24 d'octubre de 2018.





http://www.caib.es/eboibront/pdf/ca/2019/153/1046830

ANNEX I

**TAULA SALARIAL PER GRUPS PROFESSIONALS LLOCS DE FEINA VIGENT D'01/01/2018 A 30/06/2018**

	Art. 28.1	Art. 28.2	Art. 28.3	Art. 28.4	Art. 28.5	Art. 28.6	Art. 28.8	Art. 28.9	Art. 28.10	Art. 28.11	Art. 28.12	Art. 28.13	Art. 28.14	Art. 28.15	Art. 28.17	Art. 28.19	Art. 28.19
	Salari base	Compl. no alimts.	Plus TPE	Compl. apartir d'1 hora	Més de 1 hora	Compl. mensualitzat	Compl. Cobertura	Compl. Liquidació	Compl. extra	Compl. diumenge	Compl. festiu	Compl. temps de presència	Compl. assistència	Hor. extras	Compl. liquidat	Plus altre partit	Compl. personal
<b>GRUP PROFESSIONAL I: DIRECCIÓ</b>																	
Director/a d'Àrea	1.970,95	330,09	56,29	3,36						Segons article	Segons article		3,47	32,49	32,49		46,54
Cap de Departament	1.770,95	330,09	56,29	3,36						Segons article	Segons article		3,47	32,49	32,49		46,54
<b>GRUP PROFESSIONAL 2: TÈCNICS</b>																	
Tècnica especialista	1.882,75	286,97	56,29	3,64						Segons article	Segons article		3,47	36,29	36,29		
Tècnica de suport	1.400,13	241,1	56,29	2,85						Segons article	Segons article		3,47	24,85	24,85		
<b>GRUP PROFESSIONAL 3: COMUNS I ADMINISTRATIU</b>																	
Encarregat de departament	1.662,44	282,66	56,29	3,14						Segons article	Segons article		3,47	270,66	270,66		
UV: SAI	1.662,44	282,66	56,29	3,14						Segons article	Segons article		3,47	270,66	270,66		
Encarregat de taller	1.662,44	282,66	56,29	3,14						Segons article	Segons article		3,47	270,66	270,66		
<b>GRUP PROFESSIONAL 4: PROFESSIONALS TRANSVERSALS</b>																	
Conductors i agents tècnics	1.477,68	211,29	56,29	2,74	69,40	10,01	1,86	1,27		Segons article	Segons article	12,67	3,47	23,78	23,78	12,67	
<b>GRUP PROFESSIONAL 5: ADMINISTRACIÓ I TÈCNIC</b>																	
Tècnica administrativa	1.477,68	211,29	56,29	2,74	69,40					Segons article	Segons article		3,47	23,78	23,78		
Receptor/a d'administració	1.477,68	211,29	56,29	2,74	69,40					Segons article	Segons article		3,47	23,78	23,78		
<b>GRUP PROFESSIONAL 6: TÈCNIC I TÈCNIC SUPLENENT</b>																	
Oficial tècnic de taller	1.477,68	211,29	56,29	2,7						Segons article	Segons article		3,47	23,78	23,78		
<b>GRUP PROFESSIONAL 7: SUBMATEIXIS, TÈCNIC I TÈCNIC SUPLENENT</b>																	
Actiu administratiu	1.278,82	222,46	56,29	2,46						Segons article	Segons article		3,47	24,46	24,46		
Geogràfic / Administratiu	1.278,82	222,46	56,29	2,46						Segons article	Segons article		3,47	24,46	24,46		
Actiu tècnic i taller	1.278,82	222,46	56,29	2,46						Segons article	Segons article		3,47	24,46	24,46		
Actiu manteniment i altres sectors	1.278,82	222,46	56,29	2,46						Segons article	Segons article		3,47	24,46	24,46		
Actiu manteniment i altres sectors	1.278,82	222,46	56,29	2,46						Segons article	Segons article		3,47	24,46	24,46		

**TAULA SALARIAL PER GRUPS PROFESSIONALS LLOCS DE FEINA VIGENT A PARTIR D'01/07/2018**

	Art. 28.1	Art. 28.2	Art. 28.3	Art. 28.4	Art. 28.5	Art. 28.6	Art. 28.8	Art. 28.9	Art. 28.10	Art. 28.11	Art. 28.12	Art. 28.13	Art. 28.14	Art. 28.15	Art. 28.17	Art. 28.19	Art. 28.19
	Salari base	Compl. no alimts.	Plus TPE	Compl. apartir d'1 hora	Més de 1 hora	Compl. mensualitzat	Compl. Cobertura	Compl. Liquidació	Compl. extra	Compl. diumenge	Compl. festiu	Compl. temps de presència	Compl. assistència	Hor. extras	Compl. liquidat	Plus altre partit	Compl. personal
<b>GRUP PROFESSIONAL I: DIRECCIÓ</b>																	
Director/a d'Àrea	1.984,90	331,82	56,43	3,87						Segons article	Segons article		3,48	33,32	33,32		46,1
Cap de Departament	1.784,90	331,82	56,43	3,87						Segons article	Segons article		3,48	33,32	33,32		46,1
<b>GRUP PROFESSIONAL 2: TÈCNICS</b>																	
Tècnica especialista	1.887,46	297,72	56,43	3,65						Segons article	Segons article		3,48	37,08	37,08		
Tècnica de suport	1.401,78	243,71	56,43	2,85						Segons article	Segons article		3,48	26,46	26,46		
<b>GRUP PROFESSIONAL 3: COMUNS I ADMINISTRATIU</b>																	
Encarregat de departament	1.669,35	284,38	56,43	3,15						Segons article	Segons article		3,48	270,71	270,71		
UV: SAI	1.669,35	284,38	56,43	3,15						Segons article	Segons article		3,48	270,71	270,71		
Encarregat de taller	1.669,35	284,38	56,43	3,15						Segons article	Segons article		3,48	270,71	270,71		
<b>GRUP PROFESSIONAL 4: PROFESSIONALS TRANSVERSALS</b>																	
Conductors i agents tècnics	1.477,22	211,86	56,43	2,75	70	10,08	1,87	1,28		Segons article	Segons article	12,7	3,48	23,77	23,77	12,7	
<b>GRUP PROFESSIONAL 5: ADMINISTRACIÓ I TÈCNIC</b>																	
Tècnica administrativa	1.477,22	211,86	56,43	2,75	70					Segons article	Segons article		3,48	23,77	23,77		
Receptor/a d'administració	1.477,22	211,86	56,43	2,75	70					Segons article	Segons article		3,48	23,77	23,77		
<b>GRUP PROFESSIONAL 6: TÈCNIC I TÈCNIC SUPLENENT</b>																	
Oficial tècnic de taller	1.477,22	211,86	56,43	2,71						Segons article	Segons article		3,48	23,77	23,77		
<b>GRUP PROFESSIONAL 7: SUBMATEIXIS, TÈCNIC I TÈCNIC SUPLENENT</b>																	
Actiu administratiu	1.282,02	226,09	56,43	2,47						Segons article	Segons article		3,48	26,17	26,17		
Geogràfic / Administratiu	1.282,02	226,09	56,43	2,47						Segons article	Segons article		3,48	26,17	26,17		
Actiu tècnic i taller	1.282,02	226,09	56,43	2,47						Segons article	Segons article		3,48	26,17	26,17		
Actiu manteniment i altres sectors	1.282,02	226,09	56,43	2,47						Segons article	Segons article		3,48	26,17	26,17		
Actiu manteniment i altres sectors	1.282,02	226,09	56,43	2,47						Segons article	Segons article		3,48	26,17	26,17		



### TAULA DE GRUPS DE VACANCES DE CONDUCTORS

Mes	Mes	2018		2019		2020	
		Qz1	Qz2	Qz1	Qz2	Qz1	Qz2
GENER	1	11	12	2	1	3	4
FEBRER	2	1	2	4	3	5	6
MARÇ	3	3	4	6	5	7	8
ABRIL	4	5	6	8	7	9	10
MAIG	5	7	8	10	9	11	12
JUNY	6	9	10	12	11	1	2
JULIOL	7	12	11	1	2	4	3
AGOST	8	2	1	3	4	6	5
SETEMBRE	9	4	3	5	6	8	7
OCTUBRE	10	6	5	7	8	10	9
NOVEMBRE	11	8	7	9	10	12	11
DESEMBRE	12	10	9	11	12	2	1





### QUADRE DESCANSOS 2018 CORREGIT PER FESTIUS COINCIDENTS AMB DS (art. 16 c.c.)

ANY 2018 TRACTAMENT 0110

		Gener																																
		Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx		
Grups	1	DS																																
	2	DS	DS																															
	3		DS	DS																														
	4			DS	DS																													
	5				DS	DS																												
	6					DS	DS																											
	7						DS	DS																										
	8							DS	DS																									

		Febrer																																	
		Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx						
Grups	1	DS	DS																																
	2		DS																																
	3			DS	DS																														
	4			DS	DS	DS																													
	5				DS	DS																													
	6					DS	DS																												
	7						DS	DS																											
	8	DS						DS	DS																										

		Març																																		
		Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds				
Grups	1	DS																																		
	2																																			
	3																																			
	4	DS																																		
	5	DS	DS																																	
	6		DS	DS																																
	7			DS	DS																															
	8			DS	DS	DS																														

		Abril																																	
		Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI				
Grups	1	DS																																	
	2																																		
	3	DS																																	
	4	DS	DS																																
	5	DS	DS	DS																															
	6			DS	DS																														
	7				DS	DS																													
	8				DS	DS																													

		Maig																																	
		Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx				
Grups	1	DS																																	
	2	DS	DS																																
	3		DS	DS																															
	4			DS	DS																														
	5				DS	DS																													
	6					DS	DS																												
	7						DS	DS																											
	8							DS	DS																										

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/153/1046830







Novembre																															
	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	
	01/11/18	02/11/18	03/11/18	04/11/18	05/11/18	06/11/18	07/11/18	08/11/18	09/11/18	10/11/18	11/11/18	12/11/18	13/11/18	14/11/18	15/11/18	16/11/18	17/11/18	18/11/18	19/11/18	20/11/18	21/11/18	22/11/18	23/11/18	24/11/18	25/11/18	26/11/18	27/11/18	28/11/18	29/11/18	30/11/18	
Grups	1	DS						DS	DS							DS	DS								DS	DS					
	2	DS	DS						DS	DS							DS	DS							DS	DS	DS				
	3		DS	DS													DS	DS	DS							DS	DS	DS			
	4			DS	DS					DS	DS	DS						DS	DS	DS								DS	DS		
	5			DS	DS	DS					DS	DS	DS							DS	DS								DS	DS	
	6				DS	DS								DS	DS						DS	DS							DS	DS	
	7						DS	DS							DS	DS						DS	DS							DS	DS
	8							DS	DS							DS	DS									DS	DS				

Desembre																																
	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	
	01/12/18	02/12/18	03/12/18	04/12/18	05/12/18	06/12/18	07/12/18	08/12/18	09/12/18	10/12/18	11/12/18	12/12/18	13/12/18	14/12/18	15/12/18	16/12/18	17/12/18	18/12/18	19/12/18	20/12/18	21/12/18	22/12/18	23/12/18	24/12/18	25/12/18	26/12/18	27/12/18	28/12/18	29/12/18	30/12/18	31/12/18	
Grups	1	DS	DS	DS					DS	DS								DS	DS								DS	DS				
	2		DS	DS	DS						DS	DS							DS	DS							DS	DS				
	3				DS	DS						DS	DS							DS	DS							DS	DS			
	4					DS	DS						DS	DS							DS	DS							DS	DS		
	5						DS	DS						DS	DS							DS	DS						DS	DS	DS	
	6							DS	DS						DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	
	7	DS						DS	DS						DS	DS	DS					DS	DS	DS						DS	DS	
	8	DS	DS						DS	DS	DS					DS	DS	DS					DS	DS	DS		DS	DS				





### QUADRE DESCANSOS 2019 CORREGIT PER FESTIUS COINCIDENTS AMB DS (art. 16 c.c.)

ANY 2019 TRACTAMENT 0110

		Gener																																			
		Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj					
Grups	1																																				
	2																																				
	3																																				
	4																																				
	5																																				
	6																																				
	7																																				
	8																																				

		Febrer																																					
		Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj										
Grups	1																																						
	2																																						
	3																																						
	4																																						
	5																																						
	6																																						
	7																																						
	8																																						

		Març																																							
		Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj					
Grups	1																																								
	2																																								
	3																																								
	4																																								
	5																																								
	6																																								
	7																																								
	8																																								

		Abril																																							
		DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj								
Grups	1																																								
	2																																								
	3																																								
	4																																								
	5																																								
	6																																								
	7																																								
	8																																								

		Maig																																								
		Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dm	Dx	Dj				
Grups	1																																									
	2																																									
	3																																									
	4																																									
	5																																									
	6																																									
	7																																									
	8																																									

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/153/1046830





http://www.caib.es/boibfront/pdf/ca/2019/153/1046830

### Juny

	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg								
	01/06/2019	02/06/2019	03/06/2019	04/06/2019	05/06/2019	06/06/2019	07/06/2019	08/06/2019	09/06/2019	10/06/2019	11/06/2019	12/06/2019	13/06/2019	14/06/2019	15/06/2019	16/06/2019	17/06/2019	18/06/2019	19/06/2019	20/06/2019	21/06/2019	22/06/2019	23/06/2019	24/06/2019	25/06/2019	26/06/2019	27/06/2019	28/06/2019	29/06/2019	30/06/2019	
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															
8																															

### Juliol

	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx							
	01/07/2019	02/07/2019	03/07/2019	04/07/2019	05/07/2019	06/07/2019	07/07/2019	08/07/2019	09/07/2019	10/07/2019	11/07/2019	12/07/2019	13/07/2019	14/07/2019	15/07/2019	16/07/2019	17/07/2019	18/07/2019	19/07/2019	20/07/2019	21/07/2019	22/07/2019	23/07/2019	24/07/2019	25/07/2019	26/07/2019	27/07/2019	28/07/2019	29/07/2019	30/07/2019	31/07/2019
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															
8																															

### Agost

	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds							
	01/08/2019	02/08/2019	03/08/2019	04/08/2019	05/08/2019	06/08/2019	07/08/2019	08/08/2019	09/08/2019	10/08/2019	11/08/2019	12/08/2019	13/08/2019	14/08/2019	15/08/2019	16/08/2019	17/08/2019	18/08/2019	19/08/2019	20/08/2019	21/08/2019	22/08/2019	23/08/2019	24/08/2019	25/08/2019	26/08/2019	27/08/2019	28/08/2019	29/08/2019	30/08/2019	31/08/2019
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															
8																															

### Setembre

	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di								
	01/09/2019	02/09/2019	03/09/2019	04/09/2019	05/09/2019	06/09/2019	07/09/2019	08/09/2019	09/09/2019	10/09/2019	11/09/2019	12/09/2019	13/09/2019	14/09/2019	15/09/2019	16/09/2019	17/09/2019	18/09/2019	19/09/2019	20/09/2019	21/09/2019	22/09/2019	23/09/2019	24/09/2019	25/09/2019	26/09/2019	27/09/2019	28/09/2019	29/09/2019	30/09/2019	
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															
8																															

### Octubre

	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj							
	01/10/2019	02/10/2019	03/10/2019	04/10/2019	05/10/2019	06/10/2019	07/10/2019	08/10/2019	09/10/2019	10/10/2019	11/10/2019	12/10/2019	13/10/2019	14/10/2019	15/10/2019	16/10/2019	17/10/2019	18/10/2019	19/10/2019	20/10/2019	21/10/2019	22/10/2019	23/10/2019	24/10/2019	25/10/2019	26/10/2019	27/10/2019	28/10/2019	29/10/2019	30/10/2019	31/10/2019
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															
8																															





### Novembre

	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds							
	01/11/2019	02/11/2019	03/11/2019	04/11/2019	05/11/2019	06/11/2019	07/11/2019	08/11/2019	09/11/2019	10/11/2019	11/11/2019	12/11/2019	13/11/2019	14/11/2019	15/11/2019	16/11/2019	17/11/2019	18/11/2019	19/11/2019	20/11/2019	21/11/2019	22/11/2019	23/11/2019	24/11/2019	25/11/2019	26/11/2019	27/11/2019	28/11/2019	29/11/2019	30/11/2019
Grups	1	DS	DS	DS						DS	DS	DS								DS	DS							DS	DS	
	2		DS	DS									DS								DS									
	3				DS	DS								DS	DS							DS	DS						DS	DS
	4					DS	DS							DS	DS							DS	DS							DS
	5						DS	DS							DS	DS							DS	DS						
	6	DS						DS	DS							DS	DS					DS	DS	DS						
	7	DS	DS					DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS	DS	DS				
	8	DS	DS					DS	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS					

### Desembre

	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm							
	01/12/2019	02/12/2019	03/12/2019	04/12/2019	05/12/2019	06/12/2019	07/12/2019	08/12/2019	09/12/2019	10/12/2019	11/12/2019	12/12/2019	13/12/2019	14/12/2019	15/12/2019	16/12/2019	17/12/2019	18/12/2019	19/12/2019	20/12/2019	21/12/2019	22/12/2019	23/12/2019	24/12/2019	25/12/2019	26/12/2019	27/12/2019	28/12/2019	29/12/2019	30/12/2019	31/12/2019
Grups	1				DS	DS							DS	DS							DS	DS	DS					DS	DS	DS	
	2				DS	DS							DS	DS	DS							DS	DS	DS					DS	DS	
	3					DS	DS							DS	DS	DS						DS	DS	DS					DS	DS	
	4	DS				DS	DS	DS						DS	DS	DS						DS	DS								
	5	DS	DS				DS	DS	DS						DS	DS							DS	DS							
	6	DS	DS	DS					DS	DS						DS	DS						DS	DS							
	7			DS	DS						DS	DS					DS	DS							DS	DS					
	8			DS	DS						DS	DS					DS	DS							DS	DS					





### QUADRE DESCANSOS 2020 CORREGIT PER FESTIUS COINCIDENTS AMB DS (art. 16 c.c.)

ANY 2020 TRACTAMENT 0110

		Gener																																	
		Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv			
Grups	1	01/01/2020																																	
	2																																		
	3																																		
	4																																		
	5																																		
	6																																		
	7																																		
	8																																		

		Febrer																																		
		Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv							
Grups	1	01/02/2020																																		
	2																																			
	3																																			
	4																																			
	5																																			
	6																																			
	7																																			
	8																																			

		Març																																		
		Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm				
Grups	1	01/03/2020																																		
	2																																			
	3																																			
	4																																			
	5																																			
	6																																			
	7																																			
	8																																			

		Abril																																		
		Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj					
Grups	1	01/04/2020																																		
	2																																			
	3																																			
	4																																			
	5																																			
	6																																			
	7																																			
	8																																			

		Maig																																		
		Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg				
Grups	1	01/05/2020																																		
	2																																			
	3																																			
	4																																			
	5																																			
	6																																			
	7																																			
	8																																			

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/153/1046830







### Novembre

		Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di					
Grups	1						DS	DS						DS	DS								DS	DS						DS	DS	DS				
	2							DS	DS						DS	DS								DS	DS						DS	DS	DS			
	3																																			
	4	DS							DS	DS	DS					DS	DS	DS											DS	DS						
	5	DS	DS							DS	DS	DS											DS	DS							DS	DS				
	6	DS	DS	DS								DS																				DS	DS			
	7			DS	DS								DS	DS															DS	DS						
	8				DS	DS								DS	DS														DS	DS						

### Desembre

		Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg	Di	Dm	Dx	Dj	
Grups	1						DS	DS	DS						DS	DS										DS
	2	DS								DS	DS					DS	DS									DS
	3	DS	DS								DS	DS														DS
	4		DS	DS							DS	DS														DS
	5			DS	DS							DS	DS													DS
	6				DS	DS						DS	DS													DS
	7					DS	DS						DS	DS												DS
	8					DS	DS	DS					DS	DS	DS											DS

