



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

7263

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 autonòmic de Transportes Regulares de Viajeros de Baleares i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000845011982)

Antecedents

1. El 20 de juliol de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de autonòmic de Transportes Regulares de Viajeros de Baleares.
2. El 25 de juliol de 2022, José Carlos Sedano Almiñana, 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 autonòmic de Transportes Regulares de Viajeros de Baleares, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió catalana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 16 d'agost de 2022

El secretari general

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball i per suplència de la Directora General de Treball i Salut Laboral
(BOIB 97/2019)
Jaime Colom Adrover





TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR DEL TRANSPORT REGULAR DE VIATGERS PER CARRETERA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS PER ALS ANYS 2021 A 2024 (CODI CONVENI 07000845011982)

Article 1r. PARTS CONCERTANTS.- Són parts concertants del present Conveni col·lectiu, per la representació empresarial: l'AGRUPACIÓ EMPRESARIAL DEL SERVEI REGULAR DE VIATGERS DE BALEARS, integrada a la Federació Empresarial Balear de Transports (FEBT) i l'ASSOCIACIÓ PITIÜSA D'EMPRESARIS DE TRANSPORT REGULAR DE VIATGERS EN AUTOBÚS (APEBUS), adscrita també a la FEBT, i participen en els òrgans rectors de l'Agrupació Empresarial precitada; i per la representació sindical: la FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISSIONS OBRERES (FSC-CCOO) i la FEDERACIÓ DE SERVEIS PER A LA MOBILITAT I EL CONSUM D'UGT BALEARS (FeSMC-UGT).

Article 2n. ÀMBIT TERRITORIAL.- Aquest Conveni Col·lectiu és aplicable obligatòriament a la totalitat del territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. En cas de concurrència d'alguna matèria establerta en aquest, amb un Conveni Col·lectiu d'àmbit superior, tindrà prioritat i preferència aplicativa el que regula aquest text articulat.

Article 3r. ÀMBIT FUNCIONAL.- Aquest Conveni, a partir de la seva entrada en vigor, regularà les condicions de treball de les empreses i el seu personal que prestin les activitats al sector del transport per carretera al servei regular de viatgers de les Illes Balears.

Article 4t. ÀMBIT PERSONAL.- El present Conveni inclou la totalitat del personal de les empreses afectades per aquest, comprès tant el de caràcter fix ordinari, fix discontinu com a temps determinat que estigui prestant serveis en l'actualitat, així com el que ingressi en aquestes durant la seva vigència.

Article 5è. VIGÈNCIA I DURADA.- L'entrada en vigor del Conveni serà partir de l'endemà de la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (d'ara endavant, «BOIB»), llevat dels efectes retributius que iniciaran la seva vigència des del dia 1 de gener del 2022 i finalitzarà el dia 31 de desembre del 2024.

Article 6è. DENÚNCIA I PRÒRROGA.- En extingir-se el període d'aplicació, es considerarà prorrogat novament i tàcitament en els seus propis termes d'any en any, sempre que no sigui denunciat dins el termini i en la forma escaient per alguna de les parts legitimades. La denúncia s'ha de produir per escrit a totes les parts i a l'autoritat laboral, durant el mes d'octubre de 2024, o en qualsevol dels mesos d'octubre següents dels anys ulteriors, en cas de pròrroga tàcita.

El termini màxim de negociació del Conveni col·lectiu és el legalment establert, i és aplicable, si escau, el que preveu l'article 86.4 de l'Estatut dels treballadors.

Article 7è. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.- El Conveni forma part d'un tot orgànic i indivisible als efectes de la seva aplicació pràctica. Per tant, la modificació d'alguna de les seves clàusules per la jurisdicció social en comportarà la reconsideració global.

Si per l'autoritat laboral es requereix a la Comissió Negociadora del Conveni que rectifiqui alguna de les redaccions del text articulat, per presumir que no s'ajusta a la legalitat, cal que les parts es reunixin en el termini màxim de set dies hàbils i adoptin la decisió pertinent, quedant facultada la dita Comissió per modificar, alhora, qualsevol altre article del Conveni.

Així mateix, si alguna disposició legal posterior a l'entrada en vigor del Conveni modifiqués alguna de les seves estipulacions, cal que la Comissió Paritària del Conveni es reunixi en el termini de deu dies hàbils a fi d'adoptar les decisions pertinents amb vista a l'adaptació del seu articulat a la normativa sobrevinguda.

Article 8è. COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I GARANTIA PERSONAL.- Les millores que per disposició legal o reglamentària poguessin establir-se a partir de la data de publicació d'aquest Conveni al BOIB poden absorbir en còmput anual les que s'hi fixen. Les millores concedides en aquest Conveni han d'absorbir les millores voluntàries concedides per les empreses respectant en tot cas les diferències que puguin existir en cas que siguin més grans, comparades amb el present Conveni en la seva totalitat.

No obstant això, les consideracions econòmiques i de qualsevol índole contingudes en el present Conveni estimades en el seu conjunt tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules i les condicions implantades en les diferents empreses, de forma individual i expressa, que impliquin condició més beneficiosa per al personal en còmput anual, en relació amb les contingudes en aquest Conveni, han de subsistir com a garantia personal per a qui les estigui percebent.

Article 9. NORMATIVA SUPLETÒRIA.- Com a normativa subsidiària, regirà l'Acord Marc Estatal sobre Matèries del Transport de Viatgers per Carretera, mitjançant vehicles de tracció mecànica de més de nou places, inclòs el conductor, de 22 de desembre de 2014, publicat al Butlletí Oficial de l'Estat (d'ara endavant, «BOE») de 26 de febrer de 2015, en els termes previstos als articles 5, 6 i 7.

L'Acord marc del sector de transport de viatgers per carretera és d'aplicació preceptiva i obligatòria en les matèries següents, segons vagin



sent regulades en aquest, que es consideren pròpies i exclusives del seu àmbit de conformitat amb el que disposa l'article 84.4 de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant, «ET»), estant, doncs, reservades en tot cas a aquesta unitat de negociació, concretament:

- a) Contractació: modalitats contractuals, excepte en els aspectes d'adaptació a l'àmbit de l'empresa.
- b) Successió d'empreses i subrogació, en relació amb els serveis de transport regular permanent d'ús general, urbà i interurbà, de viatgers per carretera.
- c) Períodes de prova.
- d) Classificació professional.
- e) Règim disciplinari.
- f) Normes mínimes en matèria de seguretat i salut a la feina.
- g) Mobilitat geogràfica.

Mentre l'esmentat Acord Marc no reguli les matèries enumerades anteriorment, és aplicable el que es disposa sobre aquestes al Laude Arbitral Substitutori de l'Ordenança Laboral de 19 de gener de 2001, BOE de 24 de febrer de 2001.

Article 10è. SALARI BASE.- Els salaris base són els que s'estableixen per a cada lloc de treball a les taules salarials de l'Annex I del present Conveni per a cadascun dels períodes que s'hi indiquen.

- Del dia 1 de gener al dia 31 de desembre de 2021, les retribucions són les fixades al Conveni Col·lectiu precedent per a l'any 2020.
- Del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre del 2022, un 4 per 100 d'increment sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2021.
- Del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2023 un 3,5 per 100 d'increment sobre els salaris vigents el 31 de desembre de 2021, més la quantia incrementada en l'exercici 2022. Si la dada de l'Índex de Preus de Consum (d'ara endavant, «IPC») l'any 2023, publicada oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (d'ara endavant, «INE»), o òrgan que, si escau, el substituïu, calculat des del dia 31 de desembre de 2022 fins al dia 31 de desembre de 2023, fora superior al 3,5 per 100, s'ha d'aplicar una revisió automàtica dels salaris vigents a l'exercici 2024, amb efectes del dia 1 de gener de 2024, prenent el percentatge puntual d'excés, com a màxim un 1,5 per 100, i calculat sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2021, que es meritara i abonarà amb efectes del referit dia 1 de gener de 2024, si es produïu la contingència revisable prevista.
- Del dia 1 de gener fins al 31 de desembre de 2024, un 3 per 100 d'increment sobre els salaris vigents a 31 de desembre de 2021, més la quantia incrementada en l'exercici 2023.

Als efectes anteriorment esmentats, s'habilita la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu perquè es reuneixi una vegada publicada la dada final de l'IPC de l'any 2023 per l'INE, si es produïssin les circumstàncies i contingències abans referides, en el termini màxim de set dies, a fi de confeccionar de forma acordada la taula salarial que sigui aplicable amb efectes del dia 1 de gener de 2024, aixecant acta a l'efecte per al seu registre davant l'autoritat laboral i publicació al BOIB.

El pagament d'endarreriments per les diferències que es puguin produir per l'aplicació de l'increment pactat l'any 2022 s'ha d'haver fet com a màxim el mes d'agost del dit any.

La resta de retribucions del present Conveni Col·lectiu, llevat del complement per antiguitat, la quantia del qual queda inalterada, també s'han revisat en les mateixes quanties abans referides per a cadascun dels períodes indicats.

Article 11è. CONDUCTOR/A-COBRADOR/A AMB MENYS DE DOS ANYS D'EXPERIÈNCIA.- Es manté el lloc de treball de conductor/a-cobrador/a amb menys de dos anys d'experiència, percebent en aquest cas, durant el període en què es trobin en aquest lloc de treball, el salari base següent:

PERÍODE	SALARI MENSUAL	SALARI ANUAL
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2021	960,40 €	14.406,00 €
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2022	998,82 €	14.982,24 €
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2023	1.032,43 €	15.486,45 €
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2024	1.061,24 €	15.918,63 €

Cap persona treballadora no pot romandre classificada en aquest lloc de treball més de sis mesos. Ha d'ascendir al lloc de conductor/a-cobrador/a enquadrat en lloc de treball corresponent a la llicència per a la qual va ser contractada, en el moment que acrediti la durada de sis mesos prestant els seus serveis al lloc de treball abans esmentat.

Article 12è. COMPLEMENT PER ANTIGUITAT.- Les persones treballadores tindran dret a percebre com a complement personal d'antiguitat un augment periòdic pel temps de serveis prestats a la mateixa empresa consistent, com a màxim, en dos biennis, quatre quadriennis i un quinquenni en les quanties que s'estableixen a l'Annex II del present Conveni, que no experimenta cap revisió retributiva.



La data inicial del còmput d'antiguitat és la de l'ingrés de la persona treballadora a l'empresa. Per al còmput de l'antiguitat, es té en compte tot el temps de prestació efectiva de serveis en una mateixa empresa, sigui quina sigui la funció professional en què estigui enquadrat.

L'augment per anys de serveis començarà a meritarse i percebre's a partir del primer dia del mes següent en què es compleixi el bienni, el quadrienni o el quinquenni.

Article 13è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.- Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal s'estableixen en trenta dies de salari base del Conveni més, si escau, el complement per antiguitat corresponent, que s'abonaran respectivament a la primera quinzena de juliol i desembre de l'any.

La gratificació extraordinària de març s'abona a raó de trenta dies de salari base d'aquest Conveni més el complement per antiguitat, si escau, o la part proporcional en funció del temps treballat durant l'any anterior, que es prorrateja a les dotze mensualitats que percep la persona treballadora. Això no obstant, per acord de l'empresari amb les persones treballadores, les poden abonar en una sola vegada, que es farà efectiva, en aquest cas, la primera quinzena del mes de març.

Article 14è. DIETES.- Les persones treballadores tenen dret a percebre una compensació en concepte de dieta sempre que es trobin desplaçades per raons del servei fora de la seva localitat de residència i del domicili del centre de treball i, per aquest motiu, no puguin realitzar els àpats corresponents al seu domicili, entre les 12 hores i les 15 hores per dinar, i les 20 hores i les 23 hores per sopar.

L'empresari té la facultat de facilitar aquestes dietes en espècie a establiments d'hostaleria. En cas contrari, pot sol·licitar de la persona treballadora que acrediti, mitjançant la factura corresponent, la despesa ocasionada de la dieta corresponent.

L'import de les dietes per al personal afectat pel present Conveni queda fixat en les quanties següents:

PERÍODE	DINAR	SOPAR
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2021	11,30 €/dieta	8,78 €/dieta
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2022	11,75 €/dieta	9,13 €/dieta
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2023	12,15 €/dieta	9,44 €/dieta
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2024	12,49 €/dieta	9,70 €/dieta

Article 15è. PLUS CONDUCTOR/A-COBRADOR/A.- El conductor/a, quan exerceixi simultàniament i habitualment les funcions de conductor/a i cobrador/a en empreses concessionàries de serveis urbans i interurbans, merita i percep un complement salarial per lloc de treball, durant els dotze mesos de l'any, de les quanties següents:

PERÍODE	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2021	300,89 €	3.610,68 €
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2022	312,93 €	3.755,11 €
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2023	323,46 €	3.881,48 €
Des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2024	332,48 €	3.989,80 €

Article 16è. CESSAMENTS INCENTIVATS.- Les persones treballadores que hagin prestat el temps de serveis a la mateixa empresa que més avall se cita i tinguin 57 anys complerts, poden acollir-se al règim de cessaments incentivats que es regula en aquest article i percebre, en conseqüència, la indemnització a preu fet que s'estableix, donant així per extingit, a tots els efectes, el contracte de treball de conformitat al que disposa l'article 49.1 d) de l'Estatut dels Treballadors, per a la qual cosa han de preavisar l'empresari per escrit amb, com a mínim, un mes d'antelació.

A) Si la persona treballadora ha prestat serveis per un temps no inferior a deu anys, té dret a percebre alguna de les indemnitzacions següents:

- Si té entre 57 i 60 anys: dos mil quatre-cents cinc euros (2.405 €).
- Entre 60 i 61 anys: dos mil quaranta-cinc euros (2.045 €).
- Entre 61 i 62 anys: mil set-cents quaranta-cinc euros (1.745 €).
- Entre 62 i 63 anys: mil quatre-cents quaranta-cinc euros (1.445 €).
- Entre 63 i 64 anys: nou-cents seixanta-cinc euros (965 €).

B) Si la persona treballadora ha prestat serveis per un temps no inferior a quinze anys, té dret a percebre alguna de les indemnitzacions següents:

- Si té entre 57 i 60 anys: dos mil set-cents cinc euros (2.705 €).
- Entre 60 i 61 anys: dos mil setanta-cinc euros (2.075 €).

- c) Entre 61 i 62 anys: mil vuit-cents cinc (1.805 €).
- d) Entre 62 i 63 anys: mil cinc-cents trenta-cinc (1.535 €).
- e) Entre 63 i 64 anys: mil dos-cents cinc (1.205 €).

En cap cas la persona treballadora no té dret a acollir-se al règim de cessaments incentivats recollits en aquest article una vegada complerts els 64 anys.

Article 17è. MENYSCAPTE DE DINERS.- Les persones treballadores que desenvolupin les funcions pròpies de conductor/a-cobrador/a, així com els/les taquillers/es, han de percebre, en concepte de menyscapte de diners, una indemnització per mes de servei de les quanties següents:

PERÍODE	QUANTIA PER MES DE SERVEI
1 de gener a 31 de desembre de 2021	Setanta-dos euros amb 76 cèntims (72,76 €/mes).
1 de gener a 31 de desembre de 2022	Setanta-cinc euros amb 67 cèntims (75,67 €/mes).
1 de gener a 31 de desembre de 2023	Setanta-vuit euros amb 22 cèntims (78,22 €/mes).
1 de gener a 31 de desembre de 2024	Vuitanta euros amb 40 cèntims (80,40 €/mes).

Article 18è. PLUS DE TRANSPORT.- Les persones treballadores han de percebre, en concepte de plus de distància i transport, per compensar les despeses de desplaçament des del domicili al lloc de treball i viceversa, les quanties per mes de servei següents:

PERÍODE	QUANTIA PER MES DE SERVEI
De l'1 de gener al 31-desembre-2021	Seixanta-sis euros amb 98 cèntims (66,98 €).
De l'1 de gener al 31-desembre-2022	Seixanta-nou euros amb 66 cèntims (69,66 €).
De l'1 de gener al 31-desembre-2023	Setanta-dos euros (72,00 €).
De l'1 de gener al 31-desembre-2024	Setanta-quatre euros amb 01 cèntims (74,01 €).

L'empresari pot pactar amb la persona treballadora en determinats supòsits una millora d'aquest plus, si aquest resulta insuficient per als fins establerts, dins dels límits establerts legalment.

Article 19è. FESTA PATRONAL.- Per celebrar la festivitat del patró del sector Sant Cristòfol, dia 10 de juliol, aquest dia serà considerat com a dia festiu abonable i no recuperable.

Article 20è. JUBILACIÓ DE LA PERSONA TREBALLADORA.- Les distintes modalitats de jubilació que tinguin incidència en la relació laboral s'han de regir per la normativa vigent en cada moment per a cadascuna.

Article 21è. DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSÍO TEMPORAL I LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LA LLICÈNCIA DE CONDUCCIÓ PER PÈRDUA DE LA TOTALITAT DEL CRÈDIT DELS PUNTS ASSIGNATS.

1. DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL. Les persones conductores i qualsevol persona treballadora de l'empresa que, prestant la seva activitat professional amb un vehicle, pateixi un accident de circulació o se li imputi una infracció de les regles circulatòries, té dret a la defensa legal per part de l'empresari, fins a la resolució administrativa favorable o, en cas contrari, sentència i apel·lació, encara en el supòsit d'indis raonables de culpabilitat, en els termes i les condicions que estableix aquest article.

2. SUSPENSÍO TEMPORAL DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ.

a) Si, a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatòria abans referida, es priva o se suspèn la persona treballadora del permís de conduir, i aquesta privació o suspensió no té la causa en estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, o cometre la conducció amb temeritat manifesta posant en concret perill la vida o la integritat de les persones, ometre l'auxili en cas d'urgent necessitat, participar en competències o curses entre vehicles no autoritzades o altres causes anàlogues, l'empresari ha de destinar-la a altres funcions, encara que siguin de diferent o inferior categoria professional, durant el temps de la sanció o condemna, per un període màxim total de sis mesos durant la seva relació laboral, i queda obligat aquest, mentrestant, a respectar-li els ingressos salarials íntegres.

En tot cas, i en els supòsits abans contemplats, la persona treballadora ha de sol·licitar que la suspensió de l'autorització per conduir es faci fraccionadament i coincidint amb els dies de descans setmanal, períodes de vacances, temps de descans compensatori de festius i hores extraordinàries treballades; quan es tracti de persones treballadores fixes discontinúes, a més dels dies esmentats, la suspensió pot coincidir amb els períodes de no crida i interrupció del contracte de treball; i quan es tracti de persones treballadores fixes ordinàries, a més dels dies esmentats de fraccionament, la suspensió que quedi ha de coincidir amb els períodes de menor



activitat productiva estacional. Si es donessin aquestes circumstàncies, la persona treballadora mantindria íntegres els drets de treball i retributius durant els dies que prestés serveis.

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

b) Si la persona treballadora, en les mateixes circumstàncies referides al paràgraf anterior, és privada temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial, per temps superior a sis mesos, i la necessitat de conduir és consubstancial amb la prestació de treball, i tal privació no té origen en les causes esmentades a la lletra a) anterior, el contracte s'ha de considerar suspès pel temps que duri la privació del referit dret, de conformitat al que disposa l'article 45.1 ET. Aquesta suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar la feina, i no computa el temps de suspensió com de serveis ni d'antiguitat a l'empresa. Un cop finalitzada la suspensió, el reintegrés a la feina ha de ser immediat i en el mateix lloc de treball anterior.

3. LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LA LLICÈNCIA DE CONDUCCIÓ PER PÈRDUA DE LA TOTALITAT DEL CRÈDIT DELS PUNTS ASSIGNATS. Quan la persona treballadora es vegi privada del permís o la llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat amb el que disposa el Reial decret legislatiu 6/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Trànsit, Circulació de Vehicles de Motor i Seguretat Viària, passa a una situació especial d'excedència, amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un any a comptar de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut aquest termini sense haver obtingut una nova autorització, finalitza la situació d'excedència citada, extingint-se amb caràcter general i sense cap indemnització el [contracte] de treball i la relació laboral amb l'empresari.

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

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

La persona treballadora contractada com a conductora queda obligada a facilitar a l'empresari còpia degudament confrontada del permís de conduir en vigor i a notificar en el termini màxim de 48 hores els canvis que es produeixin en el permís o la llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'incompliment d'aquestes obligacions pot ser considerat per l'empresari com a falta molt greu i sancionat de conformitat amb el règim disciplinari laboral aplicable.

4. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE PÈRDUA DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ. A aquelles persones treballadores per a les quals la conducció sigui consubstancial amb la prestació de la feina a l'empresa, a fi de pal·liar les conseqüències legals de la pèrdua de punts derivada de l'aplicació del Reial decret legislatiu 6/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre trànsit, circulació de vehicles de motor i seguretat viària, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi aquestes contingències i en els termes previstos per aquestes, l'empresari ha d'abonar un ajut econòmic per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta (50) euros anuals, sempre que la prima superi aquest import, o la part proporcional quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües amb un període de crida anual inferior a nou mesos o persones treballadores contractades a temps determinat per temps inferior a l'any, durant tota la vigència del conveni col·lectiu, i sempre que s'acrediti fefaentment haver contractat la pòlissa en qüestió i contra presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

L'abonament del cost de l'ajut esmentat l'ha de fer l'empresari a la persona treballadora als trenta dies següents a la data de justificació d'haver efectuat el pagament a la companyia asseguradora.

5. MULTES O SANCIONS PER INFRACCIONS EN MATÈRIA DE CIRCULACIÓ. Les multes o sancions que s'imposin per infraccions comeses en ocasió de l'exercici de l'activitat de l'empresari, en matèria de trànsit, les ha de satisfer aquest o la persona treballadora, segons sigui la imputabilitat i la responsabilitat d'aquestes.

Article 22è. ROBA DE TREBALL.- Els empresaris tenen l'obligació de lliurar a les persones treballadores els uniformes que a continuació s'assenyalen, i aquestes la de fer-los servir durant la jornada laboral. S'han de distribuir durant els mesos d'abril a octubre. S'ha de lliurar al personal administratiu la roba adequada per a la feina; els uniformes esmentats tenen una durada de dos anys.

El lliurament de les peces de roba s'ha de fer de mutu acord entre l'empresari i representants legals dels treballadors.

A les persones treballadores fixes discontinües, se'ls han de lliurar els uniformes que els corresponguin de conformitat amb aquest article, i es computarà la durada de dos anys pel temps efectivament treballat al servei de l'empresa.

La roba de treball es distribueix de la manera següent:

- Les persones conductores, dos pantalons, dues camises i dos pantalons d'estiu, dues camises i jaqueta o peça d'abrigar adequada a l'hivern. Als treballadors amb aquesta categoria professional, l'empresa els ha de lliurar calçat com a peça d'uniforme, consistent en un parell de sabates o sabatilles cada dos anys, per a ús únic i exclusiu durant les hores de servei.
- El personal de mecànica i els peons tenen dret a una granota, així com les persones conductores per al cas d'avaries o ajuda al

personal de mecànica en tasques de reparació quan estiguin de servei.

Cal renovar la roba de treball d'estiu anualment.

A cada centre de treball es poden assolir pactes entre l'empresari i la persona treballadora per substituir alguna de les peces establertes per altres que s'acordin entre les parts en aquest àmbit.

Article 23è. INCAPACITAT TEMPORAL.- En els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna o professional, els empresaris han d'abonar la diferència entre la prestació que aboni a la persona treballadora la Seguretat Social i el cent per cent dels salaris que percebia des de data de la baixa i per una durada màxima d'onze mesos.

Els empresaris queden capacitats per conèixer la veracitat de la malaltia de la persona treballadora utilitzant totes les prerrogatives exposades a la Llei, exigint a la persona treballadora els justificants mèdics de la dita incapacitat. Si la persona treballadora no compareix al reconeixement mèdic al qual se la citi per verificar la situació d'incapacitat al·legada per no comparèixer a la feina, sempre de conformitat amb el que estableix l'article 20.4 ET, l'empresari pot adoptar la suspensió immediata i automàtica del pagament de les diferències econòmiques que a càrrec seu s'estableixen en aquest article.

Article 24è. REVISIONS MÈDIQUES PERIÒDIQUES. L'empresari ha de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina.

En compliment del que disposa l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, els empresaris han de coordinar amb les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social, Òrgans públics competents en matèria de salut laboral o a través dels Serveis concertats els reconeixements mèdics idonis per als tipus de riscos en les activitats relacionades amb aquest sector. La Comissió Paritària té competències d'intervenció en aquesta matèria. Les parts signants del Conveni han de subscriure els acords pertinents en aquesta matèria vinculats als plans de l'Administració autonòmica.

Article 25è. JORNADA LABORAL.

1. La jornada laboral ordinària per a les empreses afectades pel present Conveni té una referència anual de mil set-cents noranta-quatre (1.794) hores en còmput anual, amb una jornada setmanal de treball efectiu de quaranta (40) hores.

La jornada màxima és de nou hores i la mínima, de cinc hores. Tot això sense perjudici que els empresaris i les persones treballadores acordin un altre sistema de descans, i sempre s'han de notificar els acords, si escau, a la Comissió paritària del Conveni.

En el supòsit de fer-se més de nou hores de jornada efectiva diària, l'excés es retribueix com a hores extraordinàries al valor estipulat a l'article 27è del Conveni.

2. El còmput de jornada i horari del personal de conducció s'ha de verificar per períodes de quatre setmanes, sense que es puguin fer més de cent seixanta hores ordinàries de treball efectiu en aquest lapse temporal. Això no obstant, són aplicables altres sistemes o règims de còmput diferents, que estiguin establerts a les empreses en virtut d'acord o pacte subscrit a aquest efecte, o s'estableixin en un futur, entre la representació legal dels treballadors i l'empresari.

3. Es considera temps efectiu de treball per al personal de conducció tot aquell en què el conductor o la conductora estigui efectivament conduint l'autobús, fins i tot sense viatgers, per raó de la feina.

4. En aquelles empreses en què el volum de treball ho permeti, les jornades s'han de realitzar en règim de torns; aquests seran rotatius. Així mateix, s'efectuarà la rotació als serveis. No és aplicable el que s'ha disposat anteriorment quan hi hagi motius objectius i raonables que impedeixin o limitin la rotació en torns o serveis, i se n'ha d'informar, en aquests casos, la representació legal dels treballadors.

5. La realització de l'horari diari continuat, que es du a terme de forma única i permanent, es considera una condició del contracte de treball, per la qual cosa la seva modificació per passar a fer un horari diari partit o fraccionat té consideració de modificació substancial de les condicions de treball i només es pot fer per mutu acord entre l'empresari i la persona treballadora o, si no n'hi ha, per aplicació del que estableix l'article 41 ET.

6. En les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores del matí següent, té un increment en la retribució del 25 per cent sobre el salari base més antiguitat.

7. El temps destinat a «presa i acabament» es considera temps de presència i la seva estimació en temps i retribució global es fixa a cada empresa, atenent les circumstàncies concurrents en cada cas.

S'entén com a temps de «presa i acabament» el destinat a la jornada de treball pel conductor o la conductora a realitzar les tasques complementàries per iniciar i finalitzar el servei, com proveir el vehicle, revisar nivells d'aigua, combustible, olis i altres líquids, pressió dels



pneumàtics i similars, instal·lació de cartells de ruta, preparació de bitlletatge, liquidació de recaptació, així com totes aquelles tasques auxiliars per al desenvolupament adequat del servei, tant a l'inici com a la finalització.

8. Les persones treballadores han d'iniciar i finalitzar la jornada diària de treball als centres de treball de les empreses, llevat d'acord exprés en contra i per escrit de les parts i sense perjudici del que es disposa a continuació.

L'empresa pot determinar que l'inici o la finalització del servei es realitzi en un lloc diferent de l'assenyalat a l'apartat anterior, facilitant els mitjans de transport necessaris que cobreixin el desplaçament de la persona treballadora des del centre de treball fins al lloc on s'inicia o finalitza aquest servei, cas en què la durada del desplaçament té la consideració de temps de presència.

Igualment, l'empresa pot determinar que l'inici o l'acabament del servei es faci, directament, en un lloc diferent del centre de treball i, en aquest cas, s'ha de compensar a la persona treballadora l'excés com a temps de presència.

Article 26è. HORES DE PRESENCIA I EXTRAORDINÀRIES.- Pel que fa a les hores de presència, cal atènyer-se al que disposa l'article 8 i concordants del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre (BOE núm. 230 del 26 de setembre de 1995), que considera temps de presència: "aquell en què el treballador i la treballadora es trobin a disposició de l'empresari sense prestar feina efectiva, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, menjars en ruta o altres de similars".

Les hores extraordinàries i les hores de presència s'han d'abonar a raó d'un valor cert cadascuna, i a la persona treballadora correspon triar entre la compensació econòmica en aquesta quantia o el descans compensatori corresponent.

Durant la vigència del present Conveni aquest valor serà el següent:

PERÍODE	VALOR HORA UNITÀRIA
1 de gener a 31 de desembre de 2021	Dotze euros amb 67 cèntims (12,67 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2022	Tretze euros amb 18 cèntims (13,18 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2023	Tretze euros amb 62 cèntims (13,62 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2024	Catorze euros (14,00 €).

Article 27è. DESCANS SETMANAL.- El descans setmanal de dos dies es pot computar quinzenalment. Tot això sense perjudici que els empresaris acordin amb les persones treballadores altres sistemes de descans.

El descans setmanal pot ser rotatiu o fix. Si, per raons productives o organitzatives, i de comú acord amb la persona treballadora, s'ha de treballar en un dia de descans setmanal, s'han d'abonar les hores treballades en aquesta jornada d'acord amb el que estableix l'article 26è del Conveni col·lectiu.

Si un dia de descans setmanal coincideix amb un dia festiu, té dret a un altre dia de descans o les quanties següents, a elecció de la persona treballadora:

PERÍODE	QUANTIA DIA DESCANS SETMANAL
1 de gener a 31 de desembre de 2021	Cent euros amb 78 cèntims (100,78 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2022	Cent quatre euros amb 81 cèntims (104,81 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2023	Cent vuit euros amb 34 cèntims (108,34 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2024	Cent onze euros amb 36 cèntims (111,36 €).

Article 28. FESTIUS.

1. Les persones treballadores que prestin funcions professionals de conductor/a-cobrador/a contractades a jornada diària completa, que prestin serveis en festiu tenen dret a la seva elecció que se'ls compensi aquest dia amb un altre dia de descans equivalent en una altra data, o en diners, a raó de les quanties següents per dia festiu treballat:

PERÍODE	QUANTIA DIA FESTIU
1 de gener a 31 de desembre de 2021	Cent vint-i-un euros amb 67 cèntims (121,67 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2022	Cent vint-i-sis euros amb 54 cèntims (126,54 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2023	Cent trenta euros amb 80 cèntims (130,80 €).
1 de gener a 31 de desembre de 2024	Cent trenta-quatre euros amb 45 cèntims (134,45 €).

La persona treballadora ha d'exercir l'opció del descans compensatori o del cobrament en diners en el moment que se li assigni el servei



coincident amb un dia festiu. Si l'opció és en diners i realitzada abans del dia 25 de mes, els percebrà a la nòmina del mes en curs; si és després, a la nòmina mensual següent. Si l'opció és en descans, s'ha de fixar dins dels quatre mesos següents o acumulat a vacances, i de comú acord entre l'empresari i la persona treballadora. En cas de desacord, s'ha de compensar en descans dins dels quatre mesos següents.

2. Si en el/els període/s anual/s de vacances coincideix un o més festius, màxim un a l'any, es considera com a no gaudit als efectes de la compensació posterior. En cas que així passi, s'han de perllongar les vacances un dia més, llevat d'acord en contra entre l'empresari i la persona treballadora afectada. En cas que l'acord sigui compensar-ho econòmicament, s'ha de retribuir de la mateixa manera i quantia fixada a l'article 27è.

Article 29è. TREBALL EN DIUMENGES.- A les persones treballadores que els correspongui realitzar com a normal la jornada de treball en diumenge, en el supòsit i constatat qualsevol acord entre l'autoritat administrativa competent i l'associació empresarial, en el sentit que aquesta autoritat autoritzés un augment de tarifes en diumenges i festius, s'abona un increment econòmic a les persones treballadores una vegada constatat aquest acord. Aquest el determinarà la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu, prenent com a base el percentatge que suposadament autoritzés la dita autoritat.

Article 30è. VACANCES.

1. Tot el personal al servei de les empreses compreses en aquest Conveni té dret al gaudi d'un període anual de vacances de trenta-un dies naturals, dels quals quinze són a elecció de la persona treballadora, salvant plantilles, retribuïdes d'acord amb el salari base del Conveni més l'antiguitat corresponent.

El calendari de vacances s'ha de fixar en cada empresa, d'acord amb el sistema establert. L'empresari ha de comunicar a la persona treballadora les dates de les vacances amb una antelació de dos mesos al començament del seu gaudi (article 38 ET). El començament de les vacances no es pot iniciar en dia de descans setmanal ni en dia festiu.

Al personal que no faci un any que es troba de servei, se li concedeix un nombre de dies de vacances proporcional al temps treballat a l'empresa. L'elaboració del quadre de vacances es fa de comú acord entre l'empresari i el comitè o els delegats de personal el mes de desembre de l'any anterior al gaudi de vacances.

2. S'estableix una borsa anual de vacances per a aquelles persones treballadores que, per circumstàncies de temporada alta, és a dir, a l'estiu, hagin acordat de mutu acord amb l'empresari no gaudir de vacances durant aquest període. Aquesta borsa de vacances és de quatre dies i es pot gaudir en temps diferent del de les vacances anuals, sempre dins de l'any corresponent.

3. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior 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 els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades al paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador pot fer-ho una vegada 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.

Article 31è. LLIBRETA DE PERSONAL.- Tot el personal que realitzi funcions de conducció, treballi o no hores extraordinàries, ha de ser proveït d'una llibreta individual o fitxa de control, en la qual ha d'anar anotant la realització de la jornada de treball.

Article 32è. COBERTURA PROFESSIONAL.

1. Els empresaris han d'abonar, per si mateixos o mitjançant una entitat d'assegurances, en els supòsits de mort per accident laboral, la quantitat de quinze mil euros als beneficiaris del difunt. A aquest efecte, els empresaris poden concertar una pòlissa col·lectiva d'accident amb companyies asseguradores.

2. Les persones conductores que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que els habilita per a la prestació de les seves funcions professionals i, a conseqüència d'aquesta circumstància, es vegin en la situació de pèrdua de la feina, poden optar, per aquesta situació de pèrdua de la feina, per l'extinció contractual en els termes legals previstos o ocupar un altre lloc de treball a l'empresa, sempre que hi hagi la plaça i s'adapti a les condicions del treballador o la treballadora, i reuneixi les aptituds professionals adequades per a aquesta nova feina. En aquest darrer cas, les condicions econòmiques i professionals són les del nou lloc de treball assignat.

En cas de la no existència d'aquesta nova plaça de treball, la persona treballadora, una vegada hagi cessat, té preferència per accedir en el futur als llocs que es puguin crear, sempre que la persona treballadora reuneixi els requisits i les aptituds exigibles per ocupar aquest lloc de





treball.

Article 33è. FOMENT D'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ.- En aquesta matèria, regeix el següent:

1. En funció que les empreses afectades pel present Conveni presten servei regular de viatgers durant tot l'any, aquestes estan obligades amb participació dels representants dels sindicats a l'empresa, delegats de personal i/o comitès d'empresa a determinar els llocs de treball de caràcter permanent, convertint en fixes les persones treballadores fixes discontinües o eventuais que ocupin aquests llocs.
2. S'entén per llocs de treball de caràcter permanent aquells que es mantenen inalterables durant tot l'any, com ara viatges regulars d'autocars entre pobles i el seu manteniment.
3. Els viatges o les línies que augmenten en temporada alta i no tenen caràcter permanent, s'han de cobrir per persones treballadores fixes discontinües, salvaguardant les contractacions per cobrir llocs per malaltia, vacances, permisos o altres contingències de temporalitat.

La crida de les persones treballadores fixes discontinües s'ha d'efectuar per rigorosa antiguitat dins de cada lloc de treball i la seva finalització, a la inversa, garantint la mitjana d'ocupació de sis mesos com a mínim.

Per a la crida i finalització de les persones treballadores fixes discontinües cal atènyer-se al que disposen els annexos III i IV del Conveni. Per cobrir aquelles línies o reforços de línia, la durada dels quals sigui inferior a sis mesos, es pot contractar pel temps de durada d'aquestes sempre que sigui constatada aquesta circumstància per l'autoritat laboral, amb participació dels sindicats signants del present Conveni i l'empresa afectada. Cap empresa no pot, en aquest cas, contractar una altra persona treballadora que no sigui la mateixa, una vegada finalitzat un contracte menor de sis mesos, d'una persona treballadora fixa discontinüa, o mentre hi hagi alguna persona fixa discontinüa que no estigui contractada.

La persona treballadora fixa discontinüa més antiga té preferència per ocupar la vacant de naturalesa fixa ordinària que es produeixi.

Segons el que preveu l'article 16.5 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda que es puguin subscriure contractes fixos discontinus a temps parcial, cosa que es justifica per les pròpies peculiaritats de l'activitat del sector de què tracta, basada en una forta oferta turística subjecta a estacionalitat, períodes punta de producció i una àmplia imprevisibilitat de la demanda de serveis.

4. De conformitat amb el que disposa l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors, davant de concurrència de circumstàncies de la producció, concretament l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat, que abasta més de sis mesos a l'any, cal adequar l'article esmentat a les circumstàncies esmentades. A aquest efecte, les parts acorden que la durada del contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció pugui tenir una durada de fins a nou mesos.

5. **EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA.-** De conformitat amb allò establert a l'article 49.1 c) de l'Estatut dels Treballadors, a la finalització del contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció, per expiració del temps convingut, la persona treballadora té dret a rebre una indemnització econòmica equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar dotze dies de salari per cada any de servei. Aquesta indemnització es calcula a raó dels conceptes fixos del salari (salari base, gratificacions extraordinàries i complements fixos si n'hi ha, amb excepció en tot cas d'hores extres i dels conceptes extrasalarials de plus de transport i menyscapte de diners).

6. La contractació prevista a los l'apartats 3 y 4 del present article s'ha de realitzar sense detriment dels drets que per a les persones treballadores fixes discontinües venen establerts en aquest Conveni.

Article 34. REGISTRE DE LA CONTRACTACIÓ.- Els empresaris han de lliurar còpies dels contractes de treball i pròrroques que realitzin als representants legals dels treballadors a cada centre de treball. Una altra còpia idèntica l'han de signar aquestes representacions legals a efectes de registre de l'oficina d'ocupació corresponent.

Del contracte de treball o la pròrroga, un cop registrat a l'Oficina d'ocupació, se n'ha de lliurar còpia a la persona treballadora.

Quan una persona treballadora sigui baixa a l'empresa, aquesta ha de facilitar proposta detallada de liquidació a les representacions legals dels treballadors i a la persona interessada amb la major antelació possible a la signatura, a l'efecte de realitzar les comprovacions oportunes.

En el moment de la signatura de la liquidació, pot assistir un representant legal dels treballadors si la persona treballadora ho requereix, qui ha d'estampar la seva signatura al document de la liquidació.

En qualsevol cas, el document de liquidació és un rebut per l'abonament de les quantitats especificades, i no impedeix a la persona treballadora la reclamació de qualsevol dret o quantitat derivada de la prestació laboral.

Article 35è. FORMACIÓ.- Per a la realització de cursos o estudis de formació relacionats amb l'activitat de l'empresa, la persona treballadora, justificant la matriculació i l'assistència, ha de continuar percebent la retribució salarial que li correspongui, sempre que es tracti

de formació contínua d'acord amb les accions formatives de la Fundació Tripartida per a la Formació.

Article 36è. DRETS SINDICALS.- Els empresaris i les persones treballadores afectades pel present Conveni reconeixen i es comprometen a exercir els drets i les responsabilitats sindicals regulades per la legislació vigent i, concretament, per l'ET.

A continuació, es recullen amb caràcter exprés els drets següents:

a) DRET DE REUNIÓ.- Els representants legals dels treballadors d'una empresa es poden reunir als locals d'aquesta, disposant dels drets i les garanties que la Llei els atorgui en cada moment.

b) DRET D'ASSEMBLEA.- Les persones treballadores poden celebrar assemblees als centres de treball, mitjançant preavis a l'empresari amb quaranta-vuit hores d'antelació a la data prevista per a la seva celebració, sempre fora de la jornada de treball i no podent excedir-ne la durada de dues hores. El comitè d'empresa o, si no n'hi ha, els delegats de personal es responsabilitzen del compliment dels requisits anteriors, així com del que pugui succeir en el transcurs de l'assemblea.

c) DRET D'INFORMACIÓ.- A tots els centres de treball, els empresaris han de disposar la col·locació d'un tauler d'anuncis a disposició del comitè o delegats de personal, que es responsabilitzen de tot el que s'hi col·loqui. Els empresaris han de facilitar als representants del personal d'aquestes totes les modificacions de plantilla a l'empresa, així com de totes les anomalies que puguin ocórrer entre les persones treballadores amb els caps de personal. Les empreses estan obligades a exposar al tauler d'anuncis els butlletins de cotització a la Seguretat Social de les persones treballadores del mes anterior.

d) DRET DE VAGA.- Els empresaris afectats per aquest Conveni reconeixen el dret de vaga de les seves persones treballadores sempre que aquesta reuneixi els requisits legals que en cada moment fixi la normativa vigent.

e) DRET D'AFILIACIÓ I PROPAGANDA.- Els empresaris han de facilitar a les persones treballadores afiliades a les diferents centrals sindicals les tasques d'afiliació i propaganda entre els companys i les companyes de feina, sempre que no entorpeixin el funcionament normal de l'empresa i dels serveis que aquest presti.

f) QUOTA SINDICAL.- A requeriment de les persones treballadores afiliades a les centrals sindicals que ostenten la representació a què es refereix aquest apartat, els empresaris han de descomptar de la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent.

Les persones treballadores interessades en la realització de tal operació han de remetre a l'empresari un escrit en què expressin amb claredat l'ordre de descompte, la central o el sindicat a què pertanyen, la quantia de la quota, així com el número de compte o la llibreta de caixa d'estalvi on hagi de ser transferida la quantitat corresponent. Els empresaris han d'efectuar les detracions esmentades excepte indicació en contra, durant períodes d'un any. Igualment, l'empresari ha de lliurar còpia de la transferència a la representació sindical a l'empresa si n'hi hagués.

g) CRÈDIT D'HORES SINDICALS.- Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes a cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb el que estableix l'apartat e) de l'article 68 ET, i és el nombre d'hores de vint mensuals, que es poden acumular per períodes trimestrals i que, en cas de negociació del Conveni, també es poden acumular en un o diversos membres del comitè o delegats de personal.

h) DELEGAT SINDICAL.- Les seccions sindicals poden triar un delegat sindical amb les garanties que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical en aquelles empreses de menys de dues-centes cinquanta persones treballadores i amb un mínim de vint, i amb vuit hores sindicals mensuals per a activitats del seu càrrec, que s'han de gaudir en un mateix dia, sense que això suposi cap descompte dels seus havers.

Article 37è. COMISSIÓ PARITÀRIA.- Es designa una Comissió Paritària formada per tres membres de cadascuna de les parts signants del present Conveni Col·lectiu per entendre de totes aquelles qüestions establertes a la llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes, en especial, la interpretació d'aquest, i en totes aquelles que el text articulat del conveni hagi previst la seva intervenció. Les parts signants han d'habilitar en el seu moment qui són les persones que formen aquesta Comissió, així com la forma de funcionament d'aquesta.

Igualment, s'acorda que les controvèrsies sorgides al si de la Comissió Paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords, se sotmetin al que disposa aquesta matèria d'acord amb els procediments regulats al II Acord Interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (BOIB núm. 18 de 3-2-2005), d'ara endavant, «TAMIB».

El domicili de la Comissió paritària del conveni col·lectiu queda fixat a la seu del TAMIB, a 07003 Palma (Mallorca-Balears), avinguda Comte de Sallent, núm. 11, 2a planta.

Article 38è. PROCEDIMENT PER RESOLDRE DE MANERA EFECTIVA LES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR PER LA NO APLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL A QUÈ ES REFEREIX L'ARTICLE 82.3 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS.-

En virtut del que es preveu a l'article 85.3 c) ET, i en cas que es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert a l'article 82.3 del mateix text legal, es pacta que, en cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts intervinents en aquest període pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi



assolit un acord, les parts han de recórrer al que estableix el Decret 5/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió consultiva de convenis col·lectius de les Illes Balears.

Article 39è. RÈGIM DISCIPLINARI.- Les persones treballadores que incorrin en alguna de les faltes que es tipifiquen en el Laude Arbitral per al Transport de Viatgers per Carretera, de 24 de novembre de 2000, BOE de 24 de febrer de 2001, o en qualsevol altre incompliment establert amb caràcter general, poden ser sancionades per l'empresari, amb independència del dret de la persona treballadora a acudir a la via jurisdiccional en cas de desacord. Per això, es té en compte, en relació amb la gravetat intrínseca de la falta, la importància de les conseqüències i la intenció de l'acte. La graduació de les faltes és la continguda en el referit Laude Arbitral.

Quan es procedeixi a l'acomiadament o la sanció per faltes greu o molt greu de la persona treballadora, s'ha de notificar el contingut de la carta esmentada, a més d'aquests, a la representació legal dels treballadors a l'empresa i, si escau, al delegat sindical, en el termini de les quaranta-vuit hores posteriors a l'acomiadament o la sanció, amb la finalitat d'informar-los de la causa o el motiu en virtut del qual s'ha decidit acomiadar i que aquests coneguin i puguin emetre informes sobre la concurrència o no de la causa esmentada.

El compliment d'aquest requeriment és d'observació necessària per a l'acomiadament i, en cas d'incompliment de l'empresari, els efectes de l'acomiadament queden en suspens fins que no es produeixi aquesta comunicació.

Si l'acomiadament està basat en una causa aliena a la conducta de la persona treballadora, l'empresari, tant en la comunicació prèvia a la representació legal dels treballadors com en el contingut de la carta d'acomiadament, ha de raonar i justificar quines són les circumstàncies concretes i singulars concurrents que determinen la decisió d'acomiadar.

Quan es produeixi un acomiadament amb infracció dels requisits formals que s'estableixen a l'article 55.1 ET o es trobi el contracte de treball suspès per causa d'incapacitat temporal amb hospitalització o en situació maternitat/paternitat i l'acomiadament sigui declarat improcedent, l'opció entre la readmissió i la indemnització la tindrà la persona treballadora.

En allò no establert en aquest article, regeix el que disposa el Laude Arbitral per al Transport de Viatgers per Carretera, de 24 de novembre de 2000, publicat al BOE de 24 de febrer de 2001.

Article 40è. MOBILITAT FUNCIONAL.- La persona treballadora que faci funcions, superiors a les del seu grup professional, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar l'ascens.

Contra la negativa de l'empresari i amb l'informe previ del comitè d'empresa o, si s'escau, dels delegats de personal, la persona treballadora pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixin funcions superiors a les del seu grup professional, però no sigui procedent legalment o reglamentàriament l'ascens, les persones treballadores tenen dret a la diferència retributiva corresponent.

Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari necessita destinar una persona treballadora per a l'encomanda de funcions inferiors a les que efectivament fa, només ho pot fer pel temps imprescindible mantenint-li la retribució d'origen i altres drets derivats del lloc de treball, i, si escau, comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

Article 41è. LLICÈNCIES AMB SOU.- Les persones treballadores tindran dret a les llicències retribuïdes següents:

- a) Matrimoni, vint dies.
- b) Mort cònjuge, deu dies.
- c) Mort de pares o fills, cinc dies.
- d) Noces, bateigs, comunions de fills o germans, un dia coincidint amb la data assenyalada.
- e) Malaltia greu o hospitalització de cònjuge, pares, fills i germans, cinc dies.

Per als permisos no contemplats, és aplicable el que preveu aquesta matèria a l'article 37.3 ET.

En cas que la causa que motiva la llicència necessiti que la persona treballadora s'hagi de desplaçar fora de l'illa, es veurà incrementat en dos dies més.

Empresari i persona treballadora poden acordar llicències sense sou, amb l'abast i les condicions que les parts convinguin.

DISPOSICIONS ADDICIONALS I FINAL

Disposició addicional primera. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS.- Les parts acorden sotmetre's a la normativa vigent en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Disposició addicional segona. DELEGATS DE PREVENCIÓ.- Durant la vigència del present Conveni, una vegada se n'hagi constituït la



Comissió Paritària, les parts que la formen estudiaran la possibilitat que les competències reconegudes als delegats de prevenció puguin ser exercides per òrgans específics creats en virtut de la negociació col·lectiva, podent assumir, en els termes i conforme a les modalitats que es puguin acordar, competències generals respecte del conjunt dels empresaris i centres de treball inclosos en l'àmbit del Conveni o de l'acord, amb vista a fomentar el millor compliment en aquests de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Disposició addicional tercera. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS EN MATÈRIA D'IGUALTAT.- Les parts concertants del Conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment el seu títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, declarant que aquest text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap mena de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita en aquest referida a persones (treballadors, classificació professional, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera) fuig en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els mots en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap mena de discriminació, assumint, així, el que estableix la referida Llei d'Igualtat a l'apartat 11, de l'article 14 d'aquesta en la dita matèria.

Disposició final. CLÀUSULA DEROGATÒRIA.- El present Conveni deroga i deixa sense efecte el Conveni Col·lectiu anterior i tots els anteriors a aquest.

ANNEX I**TAULES DE SALARIS (article 10è)****Salari base per al període 1 de gener a 31 de desembre de 2021**

Lloc de treball	Salari base mensual	Salari base anual
Cap de negociat	1.395,97	20.939,48
Oficial/a 1a administratiu/iva	1.296,25	19.443,81
Oficial/a 2a administratiu/iva	1.241,33	18.619,90
Auxiliar administratiu/iva	1.162,72	17.440,77
Cap de trànsit	1.621,27	24.319,00
Inspector/a	1.275,08	19.126,15
Taquiller/a	1.185,00	17.775,04
Conductor/a-cobrador/a	1.280,46	19.206,93
Oficial/a 1a de mecànica	1.279,05	19.185,69
Oficial/a 2a de mecànica	1.227,09	18.406,35
Oficial/a 3a de mecànica	1.191,78	17.876,73
Peó especialista	1.168,50	17.527,49
Peó	1.166,24	17.493,54

Salari base per al període 1 de gener a 31 de desembre de 2022

Lloc de treball	Salari base mensual	Salari base anual
Cap de negociat	1.451,81	21.777,13
Oficial/a 1a administratiu/iva	1.348,10	20.221,50
Oficial/a 2a administratiu/iva	1.290,98	19.364,75
Auxiliar administratiu/iva	1.209,23	18.138,43
Cap de trànsit	1.686,12	25.291,81
Inspector/a	1.326,08	19.891,25
Taquiller/a	1.232,40	18.486,00
Conductor/a-cobrador/a	1.331,68	19.975,18
Oficial/a 1a de mecànica	1.330,21	19.953,18
Oficial/a 2a de mecànica	1.276,17	19.142,60
Oficial/a 3a de mecànica	1.239,45	18.591,77



Lloc de treball	Salari base mensual	Salari base anual
Peó especialista	1.215,24	18.228,60
Peó	1.212,89	18.193,34

Salari base per al període 1 de gener a 31 de desembre de 2023

Lloc de treball	Salari base mensual	Salari base anual
Cap de negociat	1.500,67	22.510,02
Oficial/a 1a administratiu/iva	1.393,47	20.902,03
Oficial/a 2a administratiu/iva	1.334,43	20.016,45
Auxiliar administratiu/iva	1.249,92	18.748,86
Cap de trànsit	1.742,87	26.142,98
Inspector/a	1.370,71	20.560,67
Taquiller/a	1.273,88	19.108,13
Conductor/a-cobrador/a	1.376,49	20.647,42
Oficial/a 1a de mecànica	1.374,98	20.624,68
Oficial/a 2a de mecànica	1.319,12	19.786,83
Oficial/a 3a de mecànica	1.281,16	19.217,45
Peó especialista	1.256,14	18.842,06
Peó	1.253,71	18.805,62

Salari base per al període 1 de gener a 31 de desembre de 2024

Lloc de treball	Salari base mensual	Salari base anual
Cap de negociat	1.542,55	23.138,20
Oficial/a 1a administratiu/iva	1.432,36	21.485,34
Oficial/a 2a administratiu/iva	1.371,67	20.575,04
Auxiliar administratiu/iva	1.284,81	19.272,08
Cap de trànsit	1.791,50	26.872,55
Inspector/a	1.408,96	21.134,45
Taquiller/a	1.309,43	19.641,38
Conductor/a-cobrador/a	1.414,91	21.223,62
Oficial/a 1a de mecànica	1.413,35	21.200,25
Oficial/a 2a de mecànica	1.355,93	20.339,02
Oficial/a 3a de mecànica	1.316,92	19.753,75
Peó especialista	1.291,19	19.367,89
Peó	1.288,70	19.330,43

ANNEX II**COMPLEMENTES PER ANTIGUITAT (article 12è) QUANTIA MENSUAL DELS BIENIS, QUATRIENIS I QUINQUENI DE DIA 1 DE GENER DE 2021 A DIA 31 DE DESEMBRE DE 2024**

Lloc de treball	2 anys	4 anys	8 anys	12 anys	16 anys	20 anys	25 anys
Cap de negociat	44,51	89,02	178,03	267,05	356,07	445,08	667,63
Oficial/a 1a administratiu/iva	41,33	82,66	165,32	248,98	330,63	413,29	619,94
Oficial/a 2a administratiu/iva	39,58	79,16	158,31	237,47	316,63	395,78	593,68
Auxiliar administratiu/iva	37,07	74,14	148,29	222,43	296,58	370,72	556,08
Cap de trànsit	51,69	103,38	206,77	310,15	413,54	516,92	775,39



Lloc de treball	2 anys	4 anys	8 anys	12 anys	16 anys	20 anys	25 anys
Inspector/a	40,65	81,31	162,62	243,93	325,24	406,54	609,82
Taquiller/a	37,78	75,57	151,13	226,70	302,26	377,83	566,74
Conductor/a-cobrador/a	40,83	81,65	163,30	244,96	326,61	408,26	612,39
Oficial/a 1a de mecànica	40,78	81,56	163,12	244,68	326,25	407,81	611,71
Oficial/a 2a de mecànica	39,12	78,25	156,50	234,75	313,00	391,25	586,87
Oficial/a 3a de mecànica	38,00	76,00	152,00	227,99	303,99	379,99	569,98
Peó especialista	37,26	74,51	149,02	223,54	298,05	372,56	558,84
Peó	37,18	74,37	148,74	223,10	297,47	371,84	557,76





ANNEX III

CRIDA DE PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES I COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'Ocupació

Article 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, i article 34è. 3 del Conveni Col·lectiu

EMPRESARI:

Nom i cognoms: _____ DNI/NIE: _____ com a: _____ de
l'empresa: _____

NIF: _____ Activitat: Transport Regular de Viatgers per Carretera Domicili
social: _____

Núm. CCC Seguretat Social empresa: _____

Nom, si escau, i domicili del centre del centre de treball: _____

Núm. CCC Seguretat Social del centre de treball: _____

A l'efecte de fer la crida prevista a l'article 16.3 de l'Estatut dels Treballadors, comunica a:

TREBALLADOR:

Nom i cognoms: _____

Núm. d'afiliació SS: _____ Data de naixement: _____

DNI núm.: _____ Domicili: _____

Que, atès que teniu la condició de persona treballadora fixa discontinua d'aquesta empresa, haureu de començar a prestar els vostres serveis;

Des del dia: _____ Fins al dia: _____;

data, aquesta última, en què s'estima que conclouin les activitats per a les quals esteu contractats.

OBSERVACIONS:

A _____, a _____ de _____ de l'any _____.

L'empresa

La persona treballadora (he rebut la crida)



ANNEX IV
COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE LES PERSONES
TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES

A _____, a _____ de _____ de l'any _____.

Senyor/a,

Mitjançant aquest escrit, als efectes previstos al número 5, de l'article 1, del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comuniquem que, el pròxim dia _____, quedarà interrompuda l'execució del vostre contracte com a persona treballadora fixa discontinua, per haver conclòs el període d'activitat per al qual vau ser ocupats, sense perjudici de la represa següent, d'acord amb el que és legal i/o convencionalment establert.

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'empresa

La persona treballadora

N'he rebut el duplicat:

(Data i signatura)

Signat a Palma, (Mallorca-Illes Balears), el 20 de juliol de 2022.

