



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

6730

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 sectorial d'Arrendament de Vehicles amb Conductor i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100935012023)

Antecedents

1. El 20 d'abril de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball sectorial d'Arrendament de Vehicles amb Conductor.
2. El 27 d'abril de 2023, 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 sectorial d'Arrendament de Vehicles amb Conductor, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 29 de juny de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

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



TEXT ARTICULAT PER AL I CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL PER A L'ACTIVITAT D'ARRENDAMENT DE VEHICLES AMB CONDUCTOR (SERVICI DE TRANSPORT EN AUTO TURISME DE LA CLASSE VTC) DE LES ILLES BALEARS PER ALS ANYS 2023, 2024 i 2025.

**CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS**

Article 1r. PARTS QUE CONCERTEN EL CONVENI COL·LECTIU.- Concerten aquest Conveni col·lectiu, negociat i pactat a l'empara del títol III del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, Estatut dels treballadors), en representació de les persones treballadores les organitzacions sindicals: FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE CC.OO. D'ILLES BALEARS (FSC-CCOO, d'ara endavant) i FEDERACIÓ DE SERVEIS PER A LA MOBILITAT I EL CONSUM DE LA UGT ILLES BALEARS (FeSMC-UGT, d'ara endavant); i en representació de les empreses i empresaris/àries de l'organització: AGRUPACIÓ EMPRESARIAL DE LLOGUER DE VEHICLES AMB CONDUCTOR DE BALEARS; ambdues representacions legitimades en virtut del que disposa l'article 87 apartats 2 i 3, de l'Estatut dels treballadors.

Article 2n. 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 en l'apartat 11, de l'article 14 de la mateixa en aquesta matèria.

A l'annex III d'aquest Conveni col·lectiu es desenvolupa un apartat sobre IGUALTAT D'OPORTUNITATS, d'acord amb allò acordat per les parts signants.

**CAPÍTOL II
ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Article 3r. ÀMBIT PERSONAL.- Són aplicables aquestes estipulacions a tots els empresaris/àries i a les persones treballadores que exerceixin les seves activitats en les empreses afectades per l'àmbit d'aplicació funcional d'aquest Conveni, així com a aquelles persones treballadores que, no pertanyent a empreses establertes a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, hi desenvolupin la seva activitat, tant de forma temporal com permanent.

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

Article 4t. ÀMBIT FUNCIONAL.- Serà d'aplicació a les activitats prestades per les empreses autoritzades per prestar els serveis tradicionals de transport discrecional interurbà de viatgers al sector d'arrendament de vehicles amb conductor en autoturisme amb llicència VTC.

D'acord amb l'article 83.1 de l'Estatut dels Treballadors, les parts negociadores exclouen de l'àmbit funcional, de manera transitòria i excepcional, l'activitat de VTC realitzada a través de plataformes digitals o electròniques de contractació, en no tenir implantació en el territori d'aquesta Comunitat Autònoma i per la seva especial i diferent configuració respecte de l'activitat de VTC tradicional, i no li és, per tant, aplicable el que preveu aquest Conveni.

No obstant això, les parts signants són conscients de la necessitat d'incloure i dotar de contingut les relacions laborals que en el futur desenvolupin els serveis de VTC a través de plataformes digitals o electròniques de contractació, per això, si durant la vigència d'aquest Conveni s'implantessin els serveis esmentats dins de l'àmbit territorial del Conveni, la Comissió negociadora, quan tinguí coneixement d'aquesta circumstància, es reunirà amb caràcter d'urgència tant per integrar en el text articulat les empreses i persones treballadores que els desenvolupin, com per regular-ne les condicions laborals.

Article 5è. ÀMBIT TERRITORIAL.- Les estipulacions d'aquest Conveni col·lectiu seran aplicables a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 6è. ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA.- L'entrada en vigor serà des de l'endemà de publicació del Conveni col·lectiu al Butlletí Oficial de les Illes Balears (d'ara endavant, «BOIB»), fins al dia 31 de desembre de 2025. Els efectes econòmics iniciaran la seva vigència l'1 d'abril de 2023.



Finalitzat el període de vigència establert a l'article anterior, el Conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat que es produeixi denúncia expressa per alguna de les parts legitimades en l'àmbit de negociació convencional del sector de què es tracta.

La denúncia del Conveni, si s'escau, s'ha de fer amb almenys tres mesos d'antelació a la finalització de la vigència inicial pactada, d'acord amb el que estableixen els articles 85, 86 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL III RETRIBUCIONS SALARIALS I EXTRASALARIALS

Article 7è. SALARI BASE.- El salari base mensual per a cadascun dels llocs de treball i nivells retributius del personal contractat a temps complet que més avall es relacionen per a l'any 2023, 2024 i 2025 són els que es fixen a continuació:

DES DE L'1 D'ABRIL DE 2023 FINS AL 31 DE DESEMBRE DE 2023

NIVELLS RETRIBUTIUS LLOCS DE TREBALL SALARI BASE MENSUAL

Des del 01 d'abril del 2023 fins al 31 de desembre del 2023

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL
1	Cap de secció.	1.873,20 €
2	Cap de base/trànsit.	1.396,56 €
3	Cap de taller.	1.308,67 €
4	Conductor/a.	1.283,79 €
5	Oficial/a primer/a de taller.	1.273,21 €
6	Oficial/a segon/a de taller.	1.248,53 €
7	Oficial/a primer/a administratiu/iva; Recepcionista.	1.328,64 €
8	Oficial/a segon/a administratiu/iva; Ajudant de recepcionista.	1.265,52 €
9	Auxiliar administratiu/va.	1.196,13 €
10	Peó; Netejador/a; Vigilant/a.	1.196,13 €
11	Grum.	1.030,00 €

Per als anys de vigència següents s'estableixen els increments següents:

De l'1 de gener del 2024 fins al 31 de desembre del 2024, un 3 per 100 d'increment sobre els salaris vigents el 31 de desembre del 2023. Si la dada de l'IPC en l'any 2023, publicada oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), o l'òrgan que, si escau, el substitueix, calculada des del 31 de desembre de 2022 fins al 31 de desembre de 2023, fos superior al 3 per 100, s'aplicarà una revisió automàtica dels salaris vigents en l'exercici 2024, amb efectes del dia 1 de gener de 2024, prenent el percentatge puntual d'excés, com a màxim un 1 per 100, i calculat sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2023, que es meritara i s'abonarà amb efectes del referit dia 1 de gener de 2024, si tingués lloc la contingència revisable prevista.

De l'1 de gener del 2025 fins al 31 de desembre del 2025, un 3 per 100 d'increment sobre els salaris vigents el 31 de desembre del 2023, més la quantia incrementada en l'exercici 2024. Si la dada de l'IPC l'any 2024, publicada oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), o l'òrgan que, si escau, el substitueix, calculada des del 31 de desembre de 2023 fins al 31 de desembre de 2024, fos superior al 3 per 100, s'aplicarà una revisió automàtica dels salaris vigents en l'exercici 2024, amb efectes del dia 1 de gener de 2025, prenent el percentatge puntual d'excés, com a màxim un 1 per 100, i calculat sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2024, que es meritara i s'abonarà amb efectes del referit dia 1 de gener de 2025, si tingués lloc la contingència revisable prevista.

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 dels anys 2024 i 2023 per l'INE, si es produïssin les circumstàncies i contingències abans referides, en el termini màxim de set dies, a fi i efecte 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".



DES DE L'1 DE GENER DE 2024 FINS AL 31 DE DESEMBRE DE 2024 (sense clàusula de revisió).

NIVELLS RETRIBUTIUS LLOCS DE TREBALL SALARI BASE MENSUAL

Des del 01 d'abril del 2024 fins al 31 de desembre del 2024

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL
1	Cap de secció.	1.929,40 €
2	Cap de base/trànsit.	1.438,46 €
3	Cap de taller.	1.347,93 €
4	Conductor/a.	1.322,30 €
5	Oficial/a primer/a de taller.	1.311,41 €
6	Oficial/a segon/a de taller.	1.285,99 €
7	Oficial/a primer/a administratiu/iva; Recepcionista	1.368,50 €
8	Oficial/a segon/a administratiu/iva; Ajudant de recepcionista.	1.303,49 €
9	Auxiliar administratiu/iva.	1.232,01 €
10	Peó; Netejador/a; Vigilant/a.	1.232,01 €
11	Grum.	1.060,90 €

DES DE L'1 DE GENER DE 2025 FINS AL 31 DE DESEMBRE DE 2025 (sense clàusula de revisió)

NIVELLS RETRIBUTIUS LLOCS DE TREBALL SALARI BASE MENSUAL

Des del 01 d'abril del 2025 fins al 31 de desembre del 2025

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL
1	Cap de secció.	1.985,59 €
2	Cap de base/trànsit.	1.480,35 €
3	Cap de taller.	1.387,19 €
4	Conductor/a.	1.360,82 €
5	Oficial/a primer/a de taller.	1.349,60 €
6	Oficial/a segon/a de taller.	1.323,44 €
7	Oficial/a primer/a administratiu/iva; Recepcionista	1.408,36 €
8	Oficial/a segon/a administratiu/iva; Ajudant de recepcionista	1.341,45 €
9	Auxiliar administratiu/iva	1.267,90 €
10	Peó; Netejador/a; Vigilant/a.	1.267,90 €
11	Grum.	1.091,80 €

Article 8è. NOCTURNITAT.- Les condicions retributives del present Conveni s'han establert tenint en compte la naturalesa nocturna, parcial o total, de l'activitat que es desenvolupa durant les vint-i-quatre hores del dia, per la qual cosa en cap cas és procedent cap increment específic per aquesta circumstància, sigui quin sigui l'horari en què es presten els serveis, sense perjudici del plus especial establert en l'apartat 2 de l'article 11 per al personal de peonatge i neteja.

La distribució dels serveis nocturns ha de ser rotativa.

La representació legal dels treballadors té dret que l'empresa posi a la seva disposició la informació necessària per vetllar pel compliment del que disposa el paràgraf anterior.

Article 9è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.- Les persones treballadores tindran dret a percebre tres gratificacions extraordinàries. Una s'abonarà el 31 de juliol, com a 'paga d'estiu', que es meritara des del dia 1 d'agost al dia 31 de juliol de cada any i l'altra el 22 de desembre, en ocasió de les festes nadalenques, que es meritara des del dia 23 de desembre fins al dia 22 de desembre de cada any i la tercera, que s'abonarà per anys vençuts, abans del primer d'abril. En aquesta darrera paga, les persones treballadores que a 31 de desembre portin menys d'un any de servei a l'empresa tenen dret a la part proporcional corresponent al temps treballat.

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



L'import de les gratificacions és d'una mensualitat del salari base establert en l'article 7è del Conveni.

L'empresa pot prorratejar la totalitat o alguna d'aquestes gratificacions mensualment, si així es pacta amb la representació legal dels treballadors, o amb aquests si no n'hi ha.

Article 10è. VALOR DE LES HORES DE PRESENCIA, HORES EXTRAORDINÀRIES I HORES D'EXCÉS (personal de conducció).

1. S'estableix un valor cert i unitari a la retribució per les hores de presència, extraordinàries o d'excés, que facin el personal de conducció, sobre la durada de la jornada ordinària de treball convinguda, destinades al temps en què la persona treballadora estigui a disposició de l'empresa prestant el seu servei o sense prestar feina efectiva, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense serveis, avaries i altres de similars, que queda fixat des de la publicació del conveni fins al dia 31 de desembre de 2022 en la quantia de vuit euros amb 55 cèntims (8,55 €/hora) per hora.

Per als següents anys de vigència, s'estableixen els mateixos increments pactats per al salari base.

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

Els pactes celebrats en quantitat diferent de l'establerta en aquest article, han de constar per escrit, amb indicacions dels motius, i han de ser comunicats a la Comissió paritària del Conveni per validar-los. Si no es compleixen aquests requisits, aquests pactes seran nuls.

3. La compensació d'aquestes hores en descans es farà, si escau, per temps equivalent. L'elecció de la forma de compensació es realitzarà de mutu acord entre les parts, i d'acord amb allò establert legalment.

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

Les hores d'excés previstes en aquest article s'han de fer sempre amb l'autorització expressa deguda de l'empresari o persona en qui aquest delegui.

Les pauses o descansos realitzats durant la jornada no formaran part, en cap cas, del temps efectiu de treball. No obstant això, seran retribuïdes.

Article 11è. PLUS DE DISPONIBILITAT HORÀRIA PER AL PERSONAL DE MECÀNICA I PLUS DE NOCTURNITAT PER A PEONS I NETEJADORS.

1. Els llocs de treball d'oficial 1a i oficial 2a de taller, de la secció mecànica, percebran les quantitats mensuals següents com a compensació a la disponibilitat horària que per circumstàncies tècniques, organitzatives i productives hagin d'alterar l'horari habitual de treball per atendre situacions imprevistes i urgents de reparació de vehicles:

Des del dia de la publicació al BOIB del conveni fins al dia 31 de desembre de 2022, aquest plus tindrà les quanties següents:

- Oficial/a 1a taller: Vuitanta-set euros amb 14 cèntims mensuals (87,14 €/mes).
- Oficial/a 2a taller: Quaranta-tres euros amb 58 cèntims mensuals (43,58 €/mes).

Per als següents anys de vigència, s'estableixen els mateixos increments pactats per al salari base.

2. Es fixa un plus especial de nocturnitat per a les persones treballadores que ocupin llocs de treball de peó i netejador/a, amb horari de treball permanent de nit, amb les quanties que s'indiquen a continuació:

Des del dia 1 de la publicació al BOIB fins al dia 31 de desembre de 2023, aquest plus tindrà la quantia de dinou euros amb 70 cèntims mensuals (19,70 €/mes).

Per als següents anys de vigència, s'estableixen els mateixos increments pactats per al salari base.

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



hores extraordinàries.

Article 12è. PLUS DE DISTÀNCIA I TRANSPORT.- Donada la naturalesa del treball a realitzar i els desplaçaments a què es veuen obligats els treballadors del sector, necessaris per iniciar la seva activitat diària, s'estableix, en concepte d'indemnització compensatòria de les despeses ocasionades al treballador en anar i tornar del centre de treball, un plus de distància i transport de la quantia que més avall es recull, quantitat igual per a totes les categories i sempre que treballin cada dia de la setmana. Quan el treballador estigui contractat a temps parcial percebrà aquest plus en proporció a les jornades treballades.

La quantia acordada s'ha fixat atenent una prestació de serveis durant onze mesos l'any -exclos el mes de vacances- si bé a efectes pràctics, per a l'homogeneïtat de les percepcions mensuals dels treballadors, la quantia esmentada es podrà abonar distribuïda en dotze mensualitats.

Any 2023: 858 euros/any o 71,5 euros/mes

Per als següents anys de vigència, s'estableixen els mateixos increments pactats per al salari base.

Aquest plus no es meritara els dies en què el treballador no presti serveis efectius.

Article 13è. DIETES (Dinars i sopars).- Les empreses tindran la facultat de facilitar menjars a les persones treballadores que estiguin de servei, en la forma que aquelles determinin.

En cas de no establir la forma d'accedir a aquests subministraments, l'empresa abonarà en concepte de dieta la quantia de vuit euros (8 €).

Tindrà dret a percebre dieta el personal que per causa del servei hagi d'efectuar despeses de dinar o sopar, sempre que el servei els obligui a absentar-se a un punt que estigui situat fora de la localitat on radiqui el centre de treball i el domicili, i que es vegi obligat a dinar o sopar fora de les dues localitats entre les 12 hores i les 15 hores per dinar i les 20 hores i les 23 hores per sopar.

La quantia de la dieta de l'1 de gener del 2024 al 31 de desembre del 2024 ascendirà a vuit euros amb 50 cèntims (8,50 €).

La quantia de la dieta de l'1 de gener del 2025 al 31 de desembre del 2025 ascendirà a nou euros (9 €).

Article 14è. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ.- Les retribucions establertes en aquest capítol seran absorbibles i compensables, en el seu conjunt i en còmput anual, fins on arribin amb les millores i retribucions que sobre els mínims legals abonin les empreses, sigui quin sigui el motiu, la denominació o la forma d'aquestes millores, presents o que es puguin establir per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etcètera.

CAPÍTOL IV

TEMPS DE TREBALL, DESCANSOS, FESTIUS, VACANCES, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.

Article 15è. JORNADA LABORAL.

1. La jornada anual de treball serà de mil vuit-centes hores ordinàries o la que correspongui en funció de la durada i la modalitat contractual subscrita.
2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.
3. Per al personal de conducció, s'estableix una jornada irregular de 171 hores de mitjana mensual, de temps de treball efectiu.

Es considerarà en tot cas temps de treball efectiu aquell en què es trobi a disposició de l'empresa i en l'exercici de la seva activitat, realitzant les funcions pròpies de la conducció del vehicle o altres treballs durant el temps de circulació dels mateixos, o treballs auxiliars que s'efectuïn en relació amb el vehicle i els seus passatgers, segons estableix el segon paràgraf de l'apartat 1 de l'article 8 del Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Es considerarà temps de presència aquell en què el treballador es trobi a disposició de l'empresari sense prestar feina efectiva, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei o avaries.

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

En cap cas tindran la consideració de temps efectiu de treball o de presència els períodes de descans, les interrupcions i les pauses que amb caràcter obligatori s'hagin de fer durant la jornada laboral, així com el temps que la persona treballadora no es trobi a disposició de l'empresari.



El temps destinat al dinar o sopar tindrà la consideració de temps de descans.

En tractar-se de l'activitat principal de les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu, el transport discrecional de viatgers a la demanda sense subjecció a itineraris, calendari ni horari preestablerts, la distribució i assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents, es faran públic al personal afectat i per a coneixement del mateix, tan aviat com siguin coneguts per l'empresa i dins de la bona fe i els usos, horaris i costums tradicionals de les empreses del sector, no més tard de l'inici de la jornada que es vagi a fer. Si no es produeix aquesta comunicació en els termes anteriors, s'entendrà que s'assigna una jornada continuada.

La jornada partida es pot interrompre amb un mínim de dues hores i un màxim de quatre.

Les empreses han de respectar el principi de no discriminació en la jornada partida, i han de rotar aquest servei entre totes les persones treballadores que estiguin en aquesta data en plantilla dins de les possibilitats de cada empresa.

Entre les vint-i-dues hores de la nit i les sis hores del matí no es partirà la jornada.

El personal de conducció que hagi iniciat un servei normal i per causes imprevistes aquest es prolongui, no pot abandonar aquest servei fins que l'hagi acabat, llevat de causes inexcusables que han de ser convenientment justificades.

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

5. Les empreses han de facilitar a la persona treballadora que ho sol·liciti el còmput de jornada. Igualment, la representació legal dels treballadors, amb la finalitat de supervisar el repartiment equitatiu del treball, pot sol·licitar, amb caràcter mensual, que se li facilitin els registres de jornades de les persones treballadores.

6. En tot el que no preveu aquest article, cal atènyer-se al que disposa el Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Article 16è. DESCANS SETMANAL I FESTIUS.

1. Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, de dos dies consecutius.

El personal de conducció de vehicles afectats per aquest Conveni té dret que se'n computi el descans setmanal de manera que per cada sis dies de treball meriten dos de descans consecutiu, llevat d'acord en contra.

En l'àmbit de centre de treball o d'empresa es fixaran els acords oportuns, entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, o les persones treballadores, si no n'hi ha, sobre interrupció del descans setmanal, verificació del còmput i la seva distribució, que hauran de respectar en tot cas els mínims establerts legalment com a dret necessari.

En tot cas, quan es descansi un dia, intervindran entre la terminació de la jornada de treball fins a la seva represa almenys trenta-sis hores ininterrompudes de descans. Quan es descansin dos dies, hi haurà almenys cinquanta-sis hores. S'entendrà que transcorreguts aquests lapsos temporals de descans, les empreses poden assignar serveis de conducció immediatament després d'haver transcorreguts aquests.

2. Atès que l'activitat regulada en aquest Conveni és d'un servei permanent totes les hores i dies de la setmana, els dies festius són dies laborables amb caràcter general, sense perjudici de la seva compensació amb un dia equivalent de descans quan coincideixi amb un dia laborable, tot això sense perjudici del còmput anual de jornada establert i d'acord amb allò legalment disposat.

Article 17è. VACANCES.- Les vacances seran de trenta dies naturals anuals per a tot el personal, excepte per a les persones treballadores que no hi portin un any, cas en què es calcularan proporcionalment al temps treballat.

El període o períodes de gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresari i la persona treballadora, i se n'exclouran, excepte acord en contra, els mesos d'alta producció, que queden fixats des del mes de maig fins al mes d'octubre, ambdós inclosos.

Article 18è. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES.- La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, pels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies naturals en els casos d'accident o malaltia greus o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de mort de cònjuge o fills, el permís té una durada d'almenys cinc dies naturals, que es pot augmentar de comú acord amb l'empresa. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on presti els seus serveis, el permís s'augmentarà en dos dies naturals. Els mateixos drets a les llicències que es preveuen en aquest apartat als cònjuges



en matrimonis s'estendran a les persones unides com a parelles de fet en els termes que estableixi la legislació vigent d'aplicació, per la qual cosa la persona treballadora haurà d'acreditar fefaentment i documentalment davant l'empresa.

c) Un dia natural per trasllat del domicili habitual.

d) Durant el temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu.

e) Durant el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

Aquests permisos es mantindran sempre que així estigui establert legalment. Si la legislació aplicable modifiqués aquests permisos, els descrits anteriorment quedarien automàticament adequats a la nova normativa sobrevinguda.

Aquestes llicències o permisos seran complementats amb els que estableix l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 19è. EXCEDÈNCIES. - L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per l'assignació o l'elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

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

La persona treballadora excedent voluntari conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants del mateix o similar lloc de treball al seu que hi hagués o es produís a l'empresa.

La representació legal dels treballadors serà informada de les situacions d'excedència i de les sol·licituds de reingrés de les persones treballadores.

En allò no previst en aquest article regirà el que disposa l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL V

CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ I CESSAMENTS.

Article 20è. CONTRACTACIÓ.

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

La convocatòria a què fa referència el paràgraf anterior s'ha de fer per rigorós ordre de data ingrés a l'empresa, dins de cada lloc de treball i, la seva interrupció, a l'inrevés. Per data d'ingrés s'entendrà la que correspongui a la primera contractació, independentment de la modalitat contractual.

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

En el cas que la persona treballadora tingui coneixement que la seva plaça ha estat ocupada per una altra persona treballadora amb menys dret, podrà instar el procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini des que la mateixa tingués coneixement de la falta de convocatòria.

Els comunicats de convocatòria i interrupció de l'execució dels contractes de treball del personal fix discontinu s'han d'ajustar als models reflectits en els annexos I i II d'aquest Conveni.

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



La condició de treballador o treballadora fixa discontinua s'adquirirà quan la relació laboral es concerta per fer feines fixes i periòdiques dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Per ocupar vacants de treballador fix ordinari té preferència el treballador fix discontinu més antic.

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

Aquelles empreses que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, duguin a terme diverses activitats a més de la de VTC i que, a partir d'aquest moment, els sigui aplicable el que s'hi disposa, hauran d'elaborar, en els supòsits en què els treballadors adscrits a aquesta activitat no compten amb un escalafó diferenciat, els escalafons específics per a les persones treballadores que la desenvolupin, en els termes establerts en aquest article.

2. CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA. La contractació de durada determinada es pot fer per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora, de conformitat amb el que disposa l'article 15, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels treballadors.

La durada dels contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció pot ser de fins a dotze mesos, llevat dels contractes a temps parcial, la durada dels quals no pot superar sis mesos.

Aquest tipus de contractació es produirà sense que això suposi una disminució dels drets de convocatòria, permanència i possibles prorroques del personal fix discontinu, tenint preferència la persona treballadora fixa discontinua de les seves mateixes funcions i centre de treball sobre el personal eventual.

3. PERÍODE DE PROVA. En el contracte de treball es podrà concertar per escrit un període de prova que no podrà excedir dos mesos, que es regirà pel que es preveu legalment. Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan la persona treballadora hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat a la mateixa empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, llevat que aquesta hagi finalitzat amb anterioritat als dos anys previs a la nova contractació.

4. CONTRACTES FORMATIUS. S'acorda que les funcions professionals del personal de conducció no podran ser realitzades per contractes formatius, llevat que per disposició legal expressa, resolució judicial a aquest efecte, o acord o conveni d'un altre àmbit es determinarà el contrari; en aquest cas, la Comissió paritària determinarà el que s'ha d'aplicar en el sector.

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

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

La representació legal dels treballadors podrà conèixer els models de contracte escrit que es facin servir a l'empresa, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

Article 21è. LIQUIDACIONS, QUITANCES I ACOMIADAMENTS.- L'empresa, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar a les persones treballadores la denúncia o, si escau, el preavís de la seva extinció, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes si aquelles així ho requereixen, amb una antelació mínima de cinc dies.

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

La liquidació dels salaris que corresponguin als qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter fix discontinu, en els supòsits de conclusió de cada període d'activitat, es durà a terme d'acord amb els tràmits i les garanties establerts en els dos paràgrafs anteriors.

Els rebuts de liquidació signats per les persones treballadores fixes discontinues en concloure el període d'ocupació concertat, tindran valor alliberador exclusivament pel que fa a les quantitats percebudes, llevat que el contracte de treball s'hagués extingit per aplicació del legalment establert respecte de l'extinció de la relació laboral.

Article 22è. CESSAMENTS DEL TREBALL INCENTIVATS.- Es pacta un règim de baixes o cessaments incentivats on la persona treballadora podrà donar per extingit voluntàriament el seu contracte de treball a partir dels 57 anys, sempre que tingui acreditats deu anys de prestació efectiva de serveis a la mateixa empresa, i en aquests casos percebrà les indemnitzacions següents:



Si la persona treballadora opta per extingir el contracte:

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

En els supòsits en què el treballador únicament conservi una expectativa de dret al reingrés, o reserva del lloc de treball, l'opció voluntària per l'extinció del contracte de treball, a l'efecte de tenir dret a la compensació indemnitzatòria que regula aquest article, únicament es pot exercir una vegada s'hagi reincorporat efectivament al lloc de treball.

La compensació indemnitzatòria regulada en aquest article és incompatible amb qualsevol altra regulada en aquest Conveni col·lectiu, sigui de pagament directe o a través de tercers.

La persona treballadora que vulgui acollir-se a aquest règim de cessaments incentivats haurà de preavisar per escrit la seva empresa amb un mes d'antelació com a mínim, i tindrà dret a partir d'aquell moment a percebre la indemnització establerta, sense perjudici del que s'hagi establert anteriorment.

Article 23è.- REPARTIMENT EQUITATIU DELS SERVEIS.- Les empreses repartiran equitativament entre els treballadors contractats com a personal de conducció el treball de tots els serveis. En cas de discrepàncies, s'intenta resoldre entre les empreses i la representació legal dels treballadors. En tot cas, la distribució dels serveis no podrà constituir una sanció o una discriminació encoberta, i els treballadors i els seus representants poden acudir a les vies administratives i judicials previstes sobre això per a la seva protecció.

La representació legal dels treballadors té dret que l'empresa posi a la seva disposició la informació necessària per vetllar pel compliment del que disposa el paràgraf anterior.

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

Article 24è. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE A L'EDAT LEGAL DE JUBILACIÓ.- De conformitat amb el que estableix la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, s'estableix que serà causa d'extinció del contracte de treball per jubilació obligatòria quan el treballador o la treballadora compleixi l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social aplicable en cada moment, sempre que per part de l'empresa es duguï a terme alguna de les mesures d'ocupació següents:

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

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

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

CAPÍTOL VI ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 25è. LLIBRE D'INCIDÈNCIES I AVARIES.- Les empreses disposaran d'un llibre d'incidències i avaries numerat, en el qual el personal de conducció haurà de reflectir les anomalies, trencaments o qualsevol incidència relacionada amb el vehicle, que notificarà a l'empresa al final del servei, degudament emplenat i signat. L'empresa justificarà rebut de la notificació del comunicat corresponent. Aquest llibre haurà de restar al vehicle, juntament amb la documentació del mateix, i per a ús únic i exclusiu del personal de conducció i empresa.

Article 26è. PECES DE TREBALL.- Quan l'empresa exigeixi uniformitat o roba de treball al personal l'haurà de facilitar o bé procedir a la seva compensació econòmica.

En cas de facilitar la uniformitat, aquesta estarà compresa per les peces següents:



1. CONDUCCIÓ

ESTIU:

- Dues camises de màniga llarga
- Dos pantalons
- Una corbata

HIVERN:

- Dues camises de màniga llarga
- Dos pantalons
- Una jaqueta d'abric
- Un jersei/jaqueta
- Una corbata

2. TALLERS I NETEJA

ESTIU:

- Dos polos de màniga curta
- Dos pantalons
- Calçat adequat

HIVERN:

- Dos monos o granotes cada any
- Calçat adequat

Es possibilita que, a cada empresa, amb acord amb la representació legal dels treballadors, es pugui alterar tant el conjunt de peces a facilitar com la seva periodicitat.

Als mesos de juliol i agost, el personal de conducció no estarà obligat a l'ús de la corbata o mocador, excepte per exigències del servei o del client. Aquesta circumstància es comunicarà, oportunament, a la persona treballadora.

CAPÍTOL VII

PREVISIÓ, MILLORES ASSISTENCIALS I SOCIALS I SALUT LABORAL

Article 27è. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS.- Les empreses hauran de tenir concertada una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi a les persones treballadores que en el moment de patir l'accident es trobin prestant serveis per a l'empresa i d'alta al sistema de la Seguretat Social, a partir del quinze dia de la seva incorporació, la percepció d'una indemnització de disset mil dos-cents cinquanta euros (17.250 €), per si mateixos o pels seus beneficiaris, en els supòsits d'invalidesa permanent en els graus d'absoluta o total per a la seva professió, que a aquest efecte quedin equiparats, o defunció, quan aquestes contingències derivin d'accident sigui o no de naturalesa laboral, i en les condicions establertes en les pòlisses d'assegurança. Les empreses que incompleixin l'obligació de concertar aquestes pòlisses resulten directament obligades al pagament de la indemnització esmentada.

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

La compensació indemnitzatòria que regula aquest article és incompatible amb la prevista per als cessaments incentivats que regula l'article 20 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 28è. DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIO TEMPORAL I LIMITACIO 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, fins i tot en el supòsit d'indiscrecions raonables de culpabilitat, en els termes i les condicions que estableix aquest article.

2. SUSPENSIÓ TEMPORAL DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ.

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 convocatòria 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 esdevinguessin aquestes circumstàncies, la persona treballadora mantindria íntegres els drets de treball i retributius durant els dies que prestés els seus 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) d'aquest apartat.

Si la persona treballadora, en les mateixes circumstàncies referides en el 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 en la lletra a) anterior, el contracte s'ha de considerar suspès pel temps que duri la privació del referit dret, de conformitat amb el 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 reintegrar 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 llicència nova en el termini esmentat, s'ha de reincorporar immediatament al 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. 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 29è. READAPTACIÓ PROFESSIONAL.- El personal de conducció que no superi les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que els habilita per a la prestació de les seves funcions professionals o les proves mèdiques a les quals fa referència l'article anterior, i com a conseqüència d'aquesta circumstància es vegin en la situació de pèrdua de l'ocupació, podran optar per aquesta extinció contractual, en els termes legalment previstos, o a ocupar un altre lloc de treball a l'empresa, sempre que hi hagi aquesta plaça i s'adapti a les condicions de la persona treballadora i aquest reuneixi les aptituds professionals adequades per a aquest nou treball. En aquest darrer cas, les condicions econòmiques i professionals seran les del nou lloc de treball.

Si no existís aquesta nova plaça de treball, la persona treballadora, una vegada cessada, tindrà preferència per accedir en el futur als llocs que poguessin quedar vacants disponibles o als que es poguessin crear, sempre que aquesta reuneixi els requisits i aptituds exigibles per ocupar aquest lloc de treball.

Article 30è. FORMACIÓ PROFESSIONAL.- A fi de promoure el desenvolupament personal i professional de les persones treballadores i l'eficàcia econòmica i la major competitivitat de les empreses, s'inclourà entre les funcions de la Comissió paritària previstes en aquest Conveni o en qui en aquesta delegui, les següents funcions:

a) Fomentar la formació dels treballadors i treballadores en el seu àmbit, d'acord amb el previst en la normativa legal i convencional vigent, i si escau, s'estableix:

1. Un pla de necessitats formatives prioritàries del sector renovable periòdicament.
2. Un sistema de seguiment i avaluació de la formació desenvolupada cada any.

b) Fomentar la realització d'estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua de les direccions de les empreses i de les persones treballadores del sector.

c) Establir criteris homogenis per a l'autorització de permisos de formació per les empreses.

d) Promoure estudis dels perfils i continguts formatius referencials de les funcions determinades en aquest Conveni.

Fomentar la coordinació dels plans de formació per als delegats i delegades de prevenció del sector.

Article 31è. MESURES DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

1. S'estableixen amb caràcter general les mesures de salut laboral i prevenció de riscos laborals següents:

- a) Els locals de treball han de tenir les dimensions precises pel que fa a extensió superficial, ubicació i ventilació.
- b) Els locals comptaran amb il·luminació o estaran dotats dels elements tècnics necessaris que garanteixin la il·luminació artificial, evitant punts de reflex, racons foscos o doble imatge.
- c) Els centres de treball en què la funció que s'ha de realitzar així ho requereixi estaran dotats d'una cambra de vestuari per a les persones treballadores, amb disposicions de banquets, serveis higiènics complets i dutxes amb aigua calenta i freda.
- d) Els locals estaran dotats d'extintors d'incendis del tipus més adequat als materials existents en cada cas. Estaran degudament senyalitzats en llocs perfectament visibles i lliures d'utilització en cas necessari.
- e) No es pot utilitzar cap vehicle les condicions mecàniques del qual que no ofereixin garanties de seguretat.

Tant les empreses com les persones treballadores de totes les funcions professionals se sotmeten expressament a les normes contingudes en les disposicions vigents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

L'empresa ha de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica de l'estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan la persona treballadora presti el seu consentiment, llevat dels reconeixements mèdics imprescindibles establerts legalment en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, de conformitat amb el que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

En consideració al que disposa el precepte esmentat, el personal de conducció està obligat a passar el reconeixement mèdic, que s'efectua anualment, així com amb motiu de la incorporació inicial a la feina. Les empreses i la representació legal dels treballadors poden arribar a acords relatius a la necessitat de fer revisions mèdiques obligatòries, per al personal de conducció, en períodes inferiors de temps i/o en circumstàncies concretes, al personal de conducció.

Els empresaris requeriran als serveis mèdics encarregats d'efectuar els reconeixements mèdics que revisin, amb una atenció especial, la vista de les persones treballadores que hagin d'utilitzar, de manera habitual i continuada, pantalles de dades per a la realització del seu treball.

Els serveis mèdics que duguin a terme aquests reconeixements informaran dels resultats globals la representació legal dels treballadors.

CAPÍTOL VIII

DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Article 32è. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ.- De conformitat amb el que disposen les lleis vigents, les persones treballadores tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats a l'Estatut dels treballadors i l'acordat en aquesta matèria en l'àmbit interconfederal entre les parts representades en aquest Conveni.

Article 33è. DRETS DELS REPRESENTANTS LEGALS DE LES PERSONES TREBALLADORES.

1. CRÈDIT HORARI. Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representació legal dels treballadors, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes a cada centre laboral als quals estiguin adscrits per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'establert en l'article 68 e) de l'Estatut dels treballadors, el nombre d'hores mensuals és de vint acumulables per trimestres naturals.

Les absències de la persona treballadora derivades del crèdit d'hores establertes en aquest article hauran de ser prèviament avisades i posteriorment i degudament justificades. El preavis haurà de ser almenys de quaranta-vuit hores, llevat de provades raons d'urgència, que serà en tot cas de vint-i-quatre hores.

El temps d'absència contemplada en els paràgrafs anteriors podrà ser acumulat, en aquelles empreses en què hi hagi més de tres representants del personal, en un o més, llevat del d'aquells que tingueren el contracte laboral suspès o estigueren absents per algunes de les causes legalment previstes.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit l'empresa amb, almenys, set dies d'antelació, expressant clarament el nombre d'hores acumulades i indicant sobre quina persona o persones treballadores es porta a efecte la mateixa i a qui corresponen aquestes hores.

2. **DRET DE REUNIÓ.** La representació legal dels treballadors d'un centre o empresa es pot reunir als seus locals, disposant dels drets i les garanties que la llei els atorgui en cada moment.

3. **ASSEMBLEES.** Les persones treballadores d'una mateixa empresa o centre tenen dret a reunir-se en assemblea, comunicant-la a l'empresa, amb expressió de l'ordre del dia proposat amb, almenys, quaranta-vuit hores d'antelació. Aquestes assemblees tindran lloc fora d'hores de treball, i no poden pertorbar mai la bona marxa de la feina i no poden excedir-ne la durada més enllà de dues hores.

Els representants legals de les persones treballadores presidiran l'assemblea i seran responsables del seu desenvolupament normal.

En tot allò no citat regirà l'establert legalment.

4. **DRET D'INFORMACIÓ.** En els centres de treball es posarà a disposició dels representants legals de les persones treballadores un tauler d'anuncis.

Les empreses facilitaran als representants legals de les persones treballadores informació dels butlletins de cotització a la Seguretat Social.

Article 34è. REPRESENTACIÓ SINDICAL.- Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, constituir seccions sindicals de conformitat amb l'establert legalment i en els estatuts del sindicat, així com celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresa, i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

A les empreses que tinguin més de cent cinquanta treballadors, els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit territorial i els sindicats que tinguin un mínim del 10 per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es refereixi el Conveni, sempre que sigui part signant d'aquest Conveni col·lectiu, podran estar representades per un delegat sindical elegit per i entre els afiliats de la secció sindical en l'empresa, d'acord amb l'establert a l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i tenen les garanties i drets que a l'efecte els atorga aquesta llei. En els altres supòsits, és aplicable el que estableix aquesta llei.

El reconeixement per part de l'empresa de la condició de delegat sindical i, consegüentment, dels seus drets i garanties, només es produirà quan aquest reuneixi els requisits anteriorment referits i acreditat fefaentment aquesta condició mitjançant el nomenament oportú registrat davant l'organisme públic corresponent, i la seva afiliació a uns dels sindicats signants d'aquest Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL IX RÈGIM DISCIPLINARI

Article 35è. RÈGIM DISCIPLINARI.- Es considerarà falta, tota acció o omissió del treballador comesa amb ocasió de la seva feina, en connexió amb aquesta o derivada d'aquesta, que suposi menyscapse o desconeixement dels deures que al treballador li venen imposats per l'ordenament jurídic, aquest conveni col·lectiu i altres normes i pactes, individuals o col·lectius.

Tota falta comesa per les persones treballadores es classificarà com a lleu, greu o molt greu.

La sanció de qualsevol falta independentment de la graduació que rebi, llevat de l'amonestació verbal per la seva naturalesa, requerirà comunicació escrita i fonamentada de l'empresa al treballador.

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada a la representació legal dels treballadors, si n'hi hagués.

Article 36è. FALTES DELS TREBALLADORS.

Un. **ES CONSIDEREN FALTES LLEUS**

1. La impuntualitat no justificada a l'inici o finalització del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a vint minuts.



2. La manca de comunicació prèvia d'absència a la feina per causa justificada, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
3. La inassistència injustificada a la feina d'un dia durant el període d'un mes.
4. La desatenció i la manca de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.
5. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagi causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en el qual pot ser qualificada, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.
6. Descurança en la conservació del material que es tingui a càrrec o del qual sigui responsable, així com l'incompliment de normatives, sempre que no impliquin seriosos menyscapes econòmics a l'empresa.

Dos. ES CONSIDEREN FALTES GREUS

1. La impuntualitat no justificada a l'inici o finalització del treball en més de tres ocasions en un mes.
2. La inassistència injustificada a la feina de dos a quatre dies durant el període d'un mes.
3. La simulació de malaltia o accident i l'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència a la Seguretat Social.
4. Simular la presència d'un altre treballador/a, valent-se de la seva fitxa, signatura o targeta de control.
5. La desobediència de les ordres i les instruccions de feina, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o la negligència en el treball, llevat que se'n derivin perjudicis greus a l'empresa, que causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa, o que comportin risc d'accident per a les persones, ja que en aquest cas s'han de considerar faltes molt greus.
6. La manca de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, les eines, els vehicles i les obres a càrrec seu, quan se n'hagi derivat un perjudici greu a l'empresa.
7. La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'estrís, eines, vehicles i, en general béns de l'empresa per als quals no estigui autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat.
8. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produeixi greu perjudici per a l'empresa.
9. L'embriaguesa no habitual a la feina.
10. La negligència en la realització dels treballs encomanats, sempre que no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.
11. La manca de neteja i neteja personal quan pugui afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que hagi intervingut, prèviament, l'advertència oportuna de l'empresa per escrit.
12. La disminució del rendiment normal a la feina de manera no repetida.
13. Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no revesteixin acusada gravetat.
14. Les derivades del que estableixen els números 4 i 5 de l'apartat u d'aquest article.
15. La reincidència en la comissió de tres o més faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions.

Tres. ES CONSIDEREN FALTES MOLT GREUS

1. La impuntualitat no justificada a l'inici o finalització del treball en deu ocasions en sis mesos o en quinze durant un any.
2. La inassistència injustificada a la feina durant tres dies consecutius o quatre alterns en un període d'un mes, o deu alterns durant un any.
3. La transgressió de la bona fe contractual, el frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, degudament provada, en les gestions encomanades.
4. La desobediència a la feina quan impliqui menyspreu de la disciplina o se'n derivi perjudici per a l'empresa o companys de treball.
5. El furt, robatori, tant als altres treballadors com a l'empresa o qualsevol persona dins dels locals de l'empresa, o fora de la mateixa durant l'acte de servei.



6. La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o d'altri.
7. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que produeixi greu perjudici per a l'empresa, així com la realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
8. L'embriaguesa habitual o toxicomania.
9. L'abús d'autoritat exercit pels que tenen funcions de comandament.
10. Les faltes al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat dels treballadors, incloses les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
11. Les derivades del que estableixen els números 5 de l'apartat u i 5, 10 i 13 de l'apartat dos d'aquest article.
12. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades o advertides, i qualsevol altre incompliment contractual d'igual gravetat establert en l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.
13. La conducció negligent o temerària. En tot cas, es considera que hi ha conducció negligent quan hagi tingut més d'un accident en el transcurs de 365 dies naturals (observats de manera contínua) en què no hi hagi contrari o, havent-n'hi un, la companyia que assegura el vehicle assignat al conductor determini que la culpa no ha estat del contrari sinó pròpia. No computaran a aquest efecte aquells accidents en què, tot i ser culpa pròpia, es compleixin aquestes dues condicions: (i) no s'hagin produït danys a un contrari i, (ii) els danys causats al vehicle propi estiguin valorats en una quantia inferior a 200 euros (més IVA aplicable) sent la factura de reparació, o l'informe de la companyia asseguradora, prova suficient per determinar si aquesta quantia ha estat excedida o no.

Quatre. PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES. Regiran els terminis previstos en l'article 60.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 37è. SANCIONS.- Les sancions que les empreses puguin aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

PER FALTES LLEUS

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.
- c) Fins a dos dies de suspensió de sou i feina.

PER FALTES GREUS

- a) Suspensió de sou i feina de tres a catorze dies.

PER FALTES MOLT GREUS

- a) Suspensió de sou i feina de quinze a trenta dies.
- b) Acomiadament disciplinari.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.- La classificació professional que s'indica a continuació és merament enunciativa, i no pressuposa l'obligació de tenir proveïts tots els llocs de treball i grups professionals establerts en aquest Conveni col·lectiu, si les necessitats organitzatives i el volum de l'activitat no ho requereixen. Aquest sistema de classificació professional queda estructurat en els grups professionals següents, d'acord amb els seus coneixements, especialitats i funcions amb els llocs de treball que s'indiquen per a cada grup.

Grup professional I. PERSONAL ADMINISTRATIU I TÈCNIC

CAP DE SECCIÓ. És el que exerceix amb iniciativa i responsabilitat el comandament d'un dels grups d'activitat en què s'estructurin els serveis administratius d'una empresa.

OFICIAL/A ADMINISTRATIU/VA DE PRIMERA. És l'empleat que, a les ordres d'un superior, exerceix sota la seva pròpia responsabilitat feines que requereixin iniciativa i perfecció burocràtica.



OFICIAL/A ADMINISTRATIU/VA DE SEGONA. És aquell que, subordinat a un superior, i amb adequats coneixements teòrics i pràctics, realitza normalment amb la deguda perfecció i la responsabilitat corresponent treballs burocràtics.

AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA. És el que exerceix treballs burocràtics amb elementals coneixements teòrics i pràctics, supervisat pels seus superiors.

Grup professional II. PERSONAL D'OPERACIONS

CAP DE BASE/TRÀNSIT. És el que exerceix funcions de comandament generals en una base que disposi d'una flota de vehicles nombrosa, disposant-ne els moviments, dirigint i intervenint en totes les operacions que li encomani l'empresa. En el seu àmbit, es responsabilitzarà de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene en el lloc de treball.

RECEPCIONISTA. És el responsable del funcionament d'una base o oficina durant el seu horari de treball, l'encarregat de tota la gestió relacionada amb el lloguer de vehicles, mantenir relacions professionals amb els clients, atendre el públic en general i altres funcions similars.

AJUDANT/A DE RECEPCIONISTA. És l'empleat que auxilia els seus superiors en les funcions que aquests realitzin, amb coneixements suficients per desenvolupar-les amb autonomia i iniciativa pròpia. Quan l'activitat així ho exigeixi, tant els empleats d'aquesta categoria com els de la de recepció netejaran, repassaran i conduiran vehicles per lliurar-los o retirar-los.

CONDUCTOR/A. És el treballador que, estant en possessió d'un permís de conducció adequat, realitza les comeses pròpies de conducció dels vehicles en l'activitat de lloguer de vehicles amb conductor, i és el responsable del vehicle durant el servei; li correspon fer les tasques complementàries necessàries per al correcte funcionament, conservació, condicionament del vehicle, entre elles la neteja del vehicle, la revisió dels nivells i de la pressió dels pneumàtics, així com efectuar les anotacions i emplenar la documentació pertinent; haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa indiqui, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle.

Grup professional III. PERSONAL DE TALLER

CAP DE TALLER. És el que amb capacitat tècnica precisa té a càrrec seu la direcció del taller, realitzant i ordenant treballs de manteniment, reparació i conservació necessaris per al perfecte funcionament de la flota de vehicles. En el seu àmbit, es responsabilitzarà de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene en el lloc de treball.

OFICIAL/A PRIMER/A DE TALLER. Són aquelles persones treballadores que, amb total domini del seu ofici i amb total capacitat per interpretar plànols de detall, fan feines que requereixen més cura, no només amb rendiment correcte, sinó amb la màxima economia de material. Quan sigui necessari, col·laborarà en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles per lliurar-los als clients en perfecte estat.

OFICIAL/A SEGON/A DE TALLER. S'inclouen en aquest lloc de treball els que, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica, fan treballs corrents amb rendiments correctes. Quan sigui necessari, col·laborarà en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles per lliurar-los als clients en perfecte estat.

PEÓ. És qui, amb especialització pràctica, ajuda i col·labora en totes les funcions dels llocs de treball anteriors, així com qualsevol altra que se li encomani, també realitzarà el lliurament i la recollida de vehicles.

Grup professional IV. PERSONAL SUBALTERN

VIGILANT. Té al seu càrrec la vigilància i el control de les dependències de l'empresa, així com de l'entrada i la sortida de persones, cursant les incidències que resultin de la seva funció.

NETEJADOR/A. Realitza funcions de neteja general i col·labora en totes les funcions subalternes que se li encomanin i per a les quals estigui capacitat. La seva funció bàsica no serà la neteja de vehicles en els centres on hi hagi personal específicament dedicat a això.

GRUM. És la persona treballadora que sense experiència o coneixements amplis col·labora en funcions generals de l'empresa.

Disposició addicional segona. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.- Les condicions pactades en el Conveni col·lectiu a l'efecte de la seva aplicació configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, si l'autoritat laboral estimés que algun precepte del Conveni conculca la legalitat vigent, o lesiona greument l'interès de tercers, les parts signants tractaran de consensuar un text alternatiu que mereixi l'aprovació d'aquesta autoritat en el preceptiu tràmit d'audiència que estableix l'article 90.5 ET.

Si no s'assolís consens en l'esmena de la suposada anomalia, i la jurisdicció social en resolució ferma anul·lés o invalidés algun dels pactes del Conveni, en quedarà vigent la resta del text, sense perjudici del que s'estableix a continuació.



2. Si es donés aquest supòsit, la Comissió negociadora d'aquest Conveni col·lectiu s'ha de reunir dins dels deu dies hàbils següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat de renegociar la matèria, la clàusula o el pacte anul·lat, així com el contingut de les condicions o drets connexos que hagin estat objecte d'acord o contrapartida per pactar el precepte anul·lat.

Si en el termini de quaranta-cinc dies naturals a partir de la data en què la Comissió negociadora s'hagi reunit per dur a terme la renegociació expressada en el paràgraf anterior les representacions signatàries del Conveni no arribessin a un acord, qualsevol de les parts legítimes que el signen podrà sol·licitar la mediació i, si escau, l'arbitratge del procediment de solució autònoma de conflictes del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (d'ara endavant, TAMIB).

Disposició addicional tercera. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB).- Les parts signants d'aquest Conveni acorden:

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

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

Disposició addicional quarta. COMISSIÓ PARITÀRIA.- De conformitat amb el que estableixen els articles 85.2, d) i 91 de l'Estatut dels treballadors, es designa una Comissió paritària de les parts negociadores signants, que es constituirà dins del mes següent al de publicació del Conveni col·lectiu en el «BOIB».

El domicili de la Comissió queda ubicat al TAMIB, Av. Comte de Sallent núm. 11, 2a porta, 07003 Palma (Illes Balears).

A la primera sessió es designaran els membres de la Comissió, així com s'establirà el reglament del seu funcionament.

A) Seran funcions genèriques de la Comissió les següents:

1. Entendre totes aquelles matèries que l'articulat d'aquest Conveni n'hagi previst la participació.
2. La interpretació i vigilància d'aplicació del que s'acorda en aquest text.
3. Exercir tasques d'arbitratge i conciliació previstes a qualsevol acció judicial o administrativa que les parts afectades per aquest Conveni puguin intentar en els problemes del sector que se susciten per la interpretació i l'aplicació, i n'han d'emetre els dictàmens en un màxim de set dies hàbils a comptar de la data en què es conculguin les mesures de mediació o arbitratge esmentades.

B) Seran funcions específiques de la Comissió, entre d'altres, la següent; si durant la vigència d'aquest Conveni s'assoleixen acords d'àmbit interconfederal entre les organitzacions a les quals estan adscrits els atorgants d'aquest Conveni, aquests seran objecte de tractament per la Comissió paritària perquè, si escau i de comú acord, siguin adaptats o incorporats a aquest text.

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

Disposició addicional sisena. PLURIOCUPACIÓ.

1. Les parts signants d'aquest Conveni estimen convenient eradicar la pluriocupació com a regla general. A aquest efecte consideren necessari que s'apliquin amb el màxim rigor les sancions previstes a la legislació vigent en els casos de persones treballadores no donades d'alta a la Seguretat Social i que alhora estiguin prestant serveis a les empreses d'aquest sector.

2. Per coadjuvar l'objectiu de controlar la pluriocupació es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conèixer als representants legals de les persones treballadores els butlletins de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte escrit que s'utilitzin a l'empresa, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral, conforme disposa l'article 64.1.5 de l'Estatut dels treballadors i aquest Conveni.

3. L'empresa ha de vetllar pel compliment dels temps màxims de conducció i jornada laboral i dels períodes mínims de descans diari i setmanal previstos legalment, a fi de protegir la salut i la seguretat dels conductors professionals i la seguretat viària.





En el temps de treball del personal professional de conducció s'hi inclouran totes les hores treballades per a una o més empreses en el període considerat. A aquest efecte les empreses sol·licitaran per escrit de la persona treballadora, i aquesta facilitarà també per escrit, el còmput de temps treballat efectuat per a altres empreses, sempre que estigui autoritzat per a aquest menester.

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

L'empresa portarà un registre del temps de treball dels conductors professionals, registre que es conservarà almenys durant quatre anys després que finalitzi el període considerat. L'empresa facilitarà al personal de conducció que així ho sol·liciti una còpia del registre de les hores treballades, o als seus representants legals, si expressament aquells els autoritzen per fer-ho.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final única. SUPRESSIÓ DE LES CONDICIONS CONTRACTUALS DERIVADES DE LA PÈRDUA DE VIGÈNCIA DEL CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR DEL TRANSPORT DISCRECIONAL I TURÍSTIC DE VIATGERS DE LES ILLES BALEARS.- Les parts signants d'aquest Conveni reconeixen que aquesta nova regulació, resultant de les negociacions realitzades en totes les matèries, és incompatible amb el manteniment a l'aplicació voluntària del Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers de les Illes Balears, publicat al BOIB el 27 d'octubre de 2007, així com de les condicions convencionals contractualitzades adquirides després la pèrdua de vigència, l'1 de gener de 2019, del conveni esmentat.

Per això, davant l'absència d'un Conveni col·lectiu d'àmbit superior al negociat, el que preveu l'article 86.4 de l'ET i per evitar l'espigüeg normatiu i comptar amb una regulació homogènia i adaptada a les necessitats del sector, se n'acorda la supressió de les condicions convencionals esmentades, també les contractualitzades i la seva substitució pel que regula aquest Conveni, tant per a les persones treballadores que en la data d'expiració de la vigència de l'anterior Conveni es trobaven prestant servei a l'empresa com de les contractades amb posterioritat a les quals se'ls hagi aplicat el Conveni esmentat.

Això no obstant, per a aquelles persones treballadores que van iniciar la seva relació laboral amb anterioritat al 7 de juny de 2014, data en què va desaparèixer de l'àmbit funcional del conveni col·lectiu del transport discrecional de viatgers l'activitat de la VTC, es mantindran les condicions retributives que gaudeixin actualment derivades de l'aplicació de la normativa convencional anterior, com a condició més beneficiosa de caràcter personal, no compensables ni absorbibles per futurs augments salarials.

Tot això, sens perjudici de la subsistència d'altres condicions més beneficioses per a les persones treballadores que s'hagin implantat, a títol personal, abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni.



ANNEX I
CONVOCATÒRIA DE PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES I COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'OCUPACIÓ

EMPRESA:

Nom i cognoms: _____ amb DNI: _____ com: _____ de l'Empresa: _____
amb CIF: _____ Activitat: Arrendament vehicles amb conductor VTC Domicili social: _____ Núm. CCC Seguretat Social Empresa: _____
Domicili del centre de treball: _____

Núm. CCC Seguretat Social del centre de treball: _____

A l'efecte de fer la convocatòria prevista en l'article 16.3 de l'Estatut dels treballadors i article 20è 1 del Conveni col·lectiu, comunica al;

TREBALLADOR/A:

Nom i cognoms: _____ amb DNI/NIF: _____

Núm. afiliació SS: _____ Data de naixement: _____ Domicili: _____

Que, tenint la condició de personal fix discontinu d'aquesta empresa, haurà de començar a prestar els seus serveis:

Des del dia: _____ Fins al dia: _____, data, aquesta última, en què s'estima que conclouin i s'interrompin les activitats per a les quals està contractat.

OBSERVACIONS: _____

_____, a _____ de _____ de l'any 202__.

L'Empresa

El Treballador (he rebut la convocatòria)



ANNEX II

COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE FIX DISCONTINU

_____ a _____ de _____ de l'any 202____.

Senyor(a):

Mitjançant aquest escrit, a l'efecte previst en el 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 fix discontinu, per haver conclòs el període d'activitat per al qual va ser convocat, 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

El Treballador/a (Rebut, data i signatura)



ANNEX III IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Clàusula 1a. INTRODUCCIÓ.- De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si escau, acordar, amb la representació legal dels treballadors o els delegats sindicals legalment constituïts, en la forma que es determini en la legislació laboral i en aquest Conveni col·lectiu.

Clàusula 2a. COMISSIÓ PARITÀRIA D'IGUALTAT.- S'acorda constituir una Comissió paritària d'igualtat entre les parts signants d'aquest Conveni que estarà formada pel mateix nombre de representants de cadascuna de les parts, sent la composició en el mateix nombre i proporció que la de la Comissió paritària, amb la finalitat de vigilar l'aplicació, la interpretació, el seguiment i l'evolució dels acords sobre els plans i les mesures d'igualtat entre dones i homes en les diferents empreses que es trobin sota l'àmbit d'aplicació del Conveni. Per a això, aquesta Comissió es reunirà de forma ordinària semestralment i de forma extraordinària tantes vegades com calgui.

Aquesta Comissió tindrà, entre altres, les competències següents:

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

Clàusula 3a. PLANS D'IGUALTAT.- Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenant de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat per assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En les empreses de més de cinquanta persones en plantilla, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a les quals fa referència la clàusula 1a s'han d'adreçar a l'elaboració i a l'aplicació d'un pla d'igualtat.

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

Clàusula 4a. COMISSIÓ D'IGUALTAT PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A L'EMPRESA.- Segons el que disposa la Llei Orgànica 3/2007 (d'ara endavant, LOIEMH), s'acorda la constitució de la Comissió d'igualtat a cada empresa afectada, segons l'establert en la clàusula anterior que, amb caràcter general, s'ocuparà de promocionar la igualtat d'oportunitats, establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes, i que, a més, possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Un cop constituïda la Comissió d'Igualtat, aquesta enviarà la notificació corresponent a la Comissió paritària d'Igualtat de l'inici i del resultat de la negociació. Aquesta comunicació es farà mitjançant fax o correu electrònic.

La composició serà paritària entre l'empresa i la representació legal, així com també serà paritària en quant a gènere, comptant a més amb la figura d'assessores i assessors que calgui.

La primera reunió de la Comissió d'igualtat se celebrarà en un termini màxim de trenta dies comptats des de la publicació d'aquest Conveni en el «BOIB». En aquesta reunió s'aprovarà el reglament, on es regularan, entre altres qüestions, els objectius i els procediments d'actuació.

De manera ordinària es reunirà, les vegades que calgui, i quedaran autoconvocades les parts d'una reunió a una altra, i de manera extraordinària quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís d'almenys cinc dies.

De les reunions se n'aixecarà acta que recollirà els temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data de la reunió següent.

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

La Comissió d'igualtat començarà a elaborar en el termini màxim d'un mes un pla d'igualtat, comptats des de la data de publicació al «BOIB» corresponent, que comptarà amb un diagnòstic de situació de partida, amb les dades que aportí l'empresa, una programació amb les mesures concretes necessàries per resoldre les mancances detectades, i un posterior seguiment i avaluació per veure'n el grau de compliment.

Si durant el procés de negociació i implantació del pla d'igualtat sorgissin problemes que alentissin o paralitzessin la realització del diagnòstic i/o l'acord en els objectius i les mesures que hauria de contemplar el pla d'igualtat i com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial, s'han de notificar a la Comissió paritària d'igualtat per a la seva eventual mediació i intervenció.

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

Clàusula 5a. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ.- Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que s'hagin d'assolir, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual serà obtenir dades desagregades per sexes en relació, entre d'altres, amb algunes de les qüestions següents:

- a) Accés a l'empresa: evolució de la plantilla en els darrers cinc anys (nova incorporació, persones que han estat baixa a l'empresa amb especificació de la causa de la baixa), noves incorporacions en l'últim any amb indicació del tipus de contracte, grup professional i lloc de treball.
- b) Característiques de la plantilla: distribució de la plantilla per grups d'edat, tipus de contracte, grup professional i antiguitat.
- c) Condicions retributives: distribució de la plantilla per hores setmanals de treball i grup professional, distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i conceptes salarials fixos i en relació amb grups professionals i conceptes variables.
- d) Formació: nombre total d'homes i dones que han rebut formació en el darrer any per matèria formativa. Totes les accions formatives que han estat a iniciativa de l'empresa o a iniciativa del treballador o treballadora. Modalitat de la formació (presencial en horari laboral o a distància). Durada de la formació. Persones que han sol·licitat i obtingut permisos individuals i adaptació de la jornada laboral per fer estudis reglats per grups professionals.
- e) Classificació i promoció professional: promocions en el darrer any, especificant-ne els grups professionals i els llocs als quals s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.
- f) Conciliació de la vida laboral, familiar i personal: distribució de la plantilla en relació amb la utilització durant el darrer any de les diferents suspensions temporals, permisos retribuïts i permisos o drets no retribuïts (incapacitats temporals, maternitat, paternitat, permís de lactància, reducció de jornada, excedències, etc.).

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

Clàusula 6a. FASES DEL PLA D'IGUALTAT.- El Pla d'Igualtat haurà de contenir les fases següents:

1. Programació del desenvolupament de les mesures concretes necessàries per resoldre les mancances detectades en relació amb cadascuna de les matèries analitzades. S'hauran de fixar prioritats i establir un programa d'actuació, un calendari, especificant per a cadascuna de les mesures que inclou el pla, quina és la situació de partida, quin és l'objectiu al qual s'aspira i en quant de temps pretenem assolir-lo. De la mateixa manera caldrà que en totes les fases, i per a cadascuna de les mesures a desenvolupar, quedi clarament determinada la persona o grup de persones responsables de dur-la a terme.
2. Implantació: una vegada dissenyat el pla d'igualtat, les parts legitimades han de ser ratificades per negociar i acordar en l'àmbit corresponent, s'informarà tot el personal de l'empresa del contingut del pla d'igualtat i es posaran en marxa les diferents actuacions d'acord amb el calendari aprovat.
3. Seguiment i avaluació: caldrà definir els indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau de compliment del pla i dels objectius assolits. Previ a l'avaluació final, la comissió d'igualtat o òrgan anàleg elaborarà informes periòdics d'avaluació en relació amb cadascun dels objectius fixats en el pla d'igualtat, per tal de comprovar l'efectivitat de les mesures posades en marxa i que permetin, en cas necessari, introduir actuacions correctores per assolir la finalitat perseguida en el termini de temps fixat.

Clàusula 7a. MESURES D'ACCIÓ POSITIVA.- Com s'indica en l'exposició de motius de la LOIEMH, les accions positives són considerades instruments per assolir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per superar situacions de desigualtat fàctica constatable, que

no han pogut ser corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Aquestes mesures, pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions i, per respectar el dret a la igualtat i no discriminació reconegut en l'article 14 de la Constitució, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser cap altre que superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cadascun dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva. Per tant, a totes les empreses, amb independència de la seva mida, es respectaran les mesures generals, entre d'altres, contingudes en aquest article amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, així com aquelles que s'incloguin en el pla d'igualtat. Aquestes mesures van destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc., entre altres. Poden consistir en:

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

Clàusula 8a. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.- Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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

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

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

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

La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant seu i la informació a la Direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals es tingui coneixement i que poguessin propiciar-los.

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

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

Clàusula 9a. VIOLÈNCIA DE GÈNERE.- Les empreses vinculades a aquest Conveni tindran especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició de les treballadores que la pateixin, els drets recollits en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i on es reconeixen una sèrie de drets a les treballadores víctimes de la violència de gènere.



Entre altres, es té dret a:

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

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

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

