



## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA**

#### **CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT**

**17392**

*Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Transacobo, SL (exp.: CC\_TA\_02/098, codi de conveni 07100292012014)*

#### **Antecedents**

1. El dia 3 d'abril de 2014, la representació de l'empresa Transacobo, SL i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 10 d'abril, el senyor José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

#### **Resolució**

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Transacobo, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. 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. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 1 d'octubre de 2014

**El director general de Treball i Salut Laboral**

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**Conveni de l'empresa Transacobo, SL****Preàmbul**

Aquest Conveni se subscriu a l'empara del que disposa l'article 84.2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Les parts concertants d'aquest Conveni són, d'una banda, l'empresa i, de l'altra, la representació dels treballadors, en el seu doble vessant, unitària i sindical, és a dir, el Comitè d'Empresa i els delegats sindicals, vàlidament constituïts.

Les raons que han motivat la negociació i subscripció d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa, allunyant-nos de la regulació sectorial, obeeixen tant a qüestions d'abast general com a qüestions pròpies de la nostra empresa. Entre les primeres, les de caràcter general, es troben la crisi econòmica actual —especialment marcada en el sector del transport discrecional— i l'elevada competitivitat de la major part de les empreses que es presenten al sector que, per la seva recent creació, gaudeixen de menors costos salarials, i, pel que fa a les segones, les causes pròpies de la nostra societat, hem d'assenyalar la pèrdua d'un elevat percentatge de l'activitat ordinària.

La concurrència d'aquestes circumstàncies configura un escenari econòmic i productiu complex que, si es manté invariable, pot perjudicar seriosament la continuïtat de l'empresa. D'altra banda, aquesta situació té un efecte reflex en una de les condicions laborals de major preocupació sindical, com és la reducció progressiva de l'ocupació anual dels treballadors fixos discontinus.

Al nostre parer, el Conveni col·lectiu sectorial actual no conté les eines necessàries que permetin, d'una banda, ajustar les relacions laborals a les actuals necessitats organitzatives i productives tal com demana l'empresa ni tampoc, de l'altra, establir les garanties d'ocupació desitjades pels treballadors.

Per això, amb l'objectiu de defensar els interessos globals de les parts representades, observant la realitat en la qual s'intervé, les implicacions presents i futures d'allò pactat i les conseqüències perjudicials que una estratègia negociadora desviada a l'àmbit sectorial podria arribar a provocar-nos, les parts han decidit subscriure aquest Conveni col·lectiu d'empresa.

En aquest sentit, s'ha entès que era necessari establir una sèrie de mesures de flexibilització de la jornada que permetin tant un còmput del temps de treball més real que l'establert en el Conveni del sector, com unes dates de gaudi de les vacances coincidents amb els moments de menor activitat.

Igualment, atenent les singularitats de l'empresa en matèria de distribució del treball de conducció i amb vista a crear una estructura concorde amb els serveis de transport de l'empresa, s'ajustarà el salari del conductor de classe D, que únicament condueix furgonetes de fins 20 passatgers, i es reduirà també el salari previst per al conductor de Classe C.

Per finalitzar, s'ha d'esmentar la consecució d'una peça angular de l'estabilitat en l'ocupació com és la garantia d'ocupació. Així, el treballador que actualment tenguí la condició de fix discontinu des de l'any 2011 i que realitzi habitualment funcions de conducció, tindrà garantit un període d'activitat de 180 dies els anys 2014 i 2015, per proporcionar-li l'estabilitat en l'ocupació esmentada, especialment rellevant en èpoques de crisi econòmica i reiteradament reivindicada pels treballadors.

**Capítol I**  
**Àmbit d'aplicació****Article 1****Àmbit personal i funcional**

Aquest Conveni, que afecta exclusivament el personal de TRANSACOB, SL, estableix i regula les normes per les quals han de regir-se les relacions laborals i condicions de treball entre l'empresa TRANSACOB, SL i el personal esmentat.

Queda exclòs d'aquest Conveni el personal que ho estigui de conformitat amb els articles 1.3 i 2.1.a) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors.

**Article 2****Norma bàsica i substitutòria**

En virtut del que estableix l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni col·lectiu substitueix i succeeix íntegrament les regulacions precedents i té prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial o estatal o d'àmbit inferior en els termes previstos en l'article esmentat.

**Article 3****Àmbit territorial**

Aquestes normes s'aplicaran a les persones incloses en l'àmbit personal del Conveni que prestin els seus serveis al centre de treball de l'empresa.

**Article 4****Àmbit temporal i denúncia**

El Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la signatura de les parts que el concerten, sense perjudici que els efectes salarials per al treballador es remuntin a l'1 de gener de 2014.

La seva durada serà fins al 31 de desembre de 2015, i es podrà prorrogar tàcitament a partir de la data esmentada per períodes anuals, llevat que es denunciï. En cas de denúncia del Conveni col·lectiu, aquesta s'haurà de produir durant el mes de setembre de 2015 per acord, almenys, d'una de les parts signatàries i per escrit dirigit dins el termini i en la forma escaient a l'altra part i a l'autoritat laboral; cas en què la comissió negociadora del següent conveni col·lectiu haurà de constituir-se i iniciar formalment i efectivament la negociació durant el mes d'octubre següent ajustant un pla o calendari de negociació.

Transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un conveni, aquest perdrà, llevat de pacte en contrari, i s'aplicarà, si n'hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació.

**Capítol II**  
**Retribucions****Article 5****Salari base**

Els salaris base mensuals establerts per als diferents llocs de treball, amb efectes de la publicació d'aquest Conveni i fins a desembre de 2014 –sense perjudici dels més favorables als treballadors, que ho seran des de l'1 de gener de 2014–, són els que figuren a continuació.

| <i>Nivell</i> | <i>Llocs de treball</i>                     | <i>Euros/mes</i> |
|---------------|---------------------------------------------|------------------|
| 1             | Personal superior o tècnic                  | 1.855            |
| 2             | Cap de trànsit                              | 1.397            |
| 3             | Cap d'equip de taller                       | 1.312            |
| 4             | Conductor/a classe D de 20 o més passatgers | 1.466            |
| 5             | Conductor/a D 1                             | 1.100            |
| 6             | Conductor/a «permís classe C»               | 1.030            |
| 7             | Oficial/a primera de taller                 | 1.278            |
| 8             | Oficial/a segona de taller                  | 1.254            |
| 9             | Oficial/a tercera de taller                 | 1.165            |
| 10            | Oficial/a primera administratiu/iva         | 1.331            |
| 11            | Oficial/a segona administratiu/iva          | 1.271            |
| 12            | Auxiliar administratiu/iva                  | 1.150            |
| 13            | Peó i netejador/a                           | 1.128            |

Per a l'any 2015, l'increment pactat serà l'equivalent a la dada de l'índex de preus de consum (IPC) real de l'any 2014, amb efectes del dia 1 de gener de 2015 i únicament referit al salari base.

Les condicions retributives d'aquest Conveni s'han establert tenint en compte la naturalesa nocturna, parcial o total, de l'activitat que es desenvolupa, per la qual cosa en cap cas no és procedent cap increment específic per tal circumstància.

Els salaris fixats per als llocs de treball de conducció, això és, conductor de classe D, conductor de classe D 1 –de furgonetes de menys de 20 passatgers– i conductor de classe C, han estat convenientment analitzats i valorats en relació amb la prestació deguda del treballador, tenint-se en compte, entre altres, el tipus de vehicle que es condueix, la complexitat del servei, la responsabilitat inherent al nombre de passatgers que es trasllada o el valor del vehicle que s'utilitza.

**Article 6****Antiguitat**

El complement per antiguitat s'abonarà d'acord amb les taules que es recullen en l'annex I. Les quanties corresponents a cada tram quedaran congelades durant la vigència del d'aquest Conveni col·lectiu.

Els treballadors meritiran i percebran aquest complement computant-lo, si no s'ha fet, des de la data del primer ingrés en l'empresa sempre que s'hagi adquirit o s'adquireixi la condició de fix ordinari o fix discontinu sense solució de continuïtat. Aquest reconeixement té efecte a partir del mes següent al de publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB, i no afecta cap dret econòmic retroactiu, per la qual cosa, si escaigués per aquesta raó un tram i complement diferent del que el treballador estigués percebent el passaria a meritran des de la dita data d'entrada en vigor i mai abans.

**Article 7****Gratificacions extraordinàries**

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

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

L'import de les gratificacions serà d'una mensualitat del salari establert en l'article 5 del Conveni més, si escau, el complement per antiguitat.

L'empresa podrà prorratejar la totalitat o alguna d'aquestes gratificacions mensualment, si així es pacta amb la representació legal dels treballadors, o amb aquells si aquesta no existeix.

**Article 8****Hores extraordinàries o hores d'excés (hores d'ampliació de la jornada ordinària)**

1. S'estableix, des de la publicació d'aquest Conveni, un valor cert i unitari per a les anualitats 2014 i 2015 per a la retribució per les hores extraordinàries o d'excés que realitzin els conductors, per sobre de la jornada ordinària de treball convinguda, destinades al temps en què el treballador es trobi a disposició de l'empresa tant en la prestació efectiva del seu servei com sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense serveis, avaries, menjades en ruta i altres de similars, que queda fixat en les quanties per hora següents:

| Conductor classe D | Conductor classe D 1 | Conductor Classe C |
|--------------------|----------------------|--------------------|
| 9,00 euros         | 7,00 euros           | 6,00 euros         |

2. Per al càlcul del valor unitari establert s'han ponderat les circumstàncies en les quals es fan aquestes hores, 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 el seu conjunt pactat en el Conveni col·lectiu. En el supòsit que es modifiqués aquesta quantia, per qualsevol raó o motiu, s'haurà de renegociar el valor de la resta de retribucions pactades en el Conveni i aquestes perdran, mentrestant, la seva vigència.

3. La compensació de l'excés de jornada s'efectuarà -fora dels mesos en què s'apliqui la distribució irregular de jornada, en què caldrà ajustar-se al que disposa la seva pròpia regulació- si és econòmica, a raó del preu establert per a l'hora en aquest article; si és en descans, quan hi hagi acord en aquest sentit, amb el temps equivalent incrementat en un cinquanta per cent, que, en tot cas, es produirà fora dels períodes de major activitat productiva estacional de l'empresa.

Tindran la naturalesa d'hores extres o d'excés les que en el còmput acordat superin les hores de jornada ordinària de treball prevista en l'article 14 del Conveni col·lectiu.

El treballador en podrà destinar seixanta (60) hores de treball extra o d'ampliació de jornada a l'any, a un descans de dotze dies naturals acumulables a les vacances anuals, o la part proporcional si la durada del contracte o de la crida és inferior. En aquests casos, el treballador haurà de preavisar l'empresari per escrit amb suficient antelació, mai inferior a deu dies, de la seva opció a descansar els esmentats dies en compensació pel treball realitzat en les hores d'excés.

En tot allò que no preveu aquest article cal ajustar-se al que disposa el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de

treball.

#### **Article 9**

##### **Plus especial per a mecànics**

Els treballadors de la secció mecànica percebran en concepte de plus especial de lloc de treball, amb efectes de dia 1 de gener de 2014, les quantitats mensuals següents:

| Oficial 1a taller | 76,36 euros/mes |
|-------------------|-----------------|
| Oficial 2a taller | 38,19 euros/mes |
| Oficial 3a taller | 23,15 euros/mes |

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

### **Capítol III**

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

#### **Article 10**

##### **Jornada laboral i distribució irregular de jornada**

1. La jornada anual serà de mil vuit-cents (1.800) hores ordinàries de treball efectiu per a tot el personal.
2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores efectives en còmput setmanal per al personal que no exerceix funcions de conducció.
3. Per al personal de conducció i durant la vigència del Conveni, la jornada es distribuirà de forma irregular en determinats mesos de l'any i de forma ordinària en la resta, havent-hi en ambdós casos normes comunes de jornada, si bé, en cas de conflicte entre allò que disposen les normes comunes i la distribució irregular de la jornada, s'aplicarà allò que es disposa en aquesta darrera, atès que es constitueix com una regulació especial.

##### **3.1. Distribució irregular de la jornada.**

Per al personal de conducció, això és, conductor de classe D, conductor de classe D1 i conductor de classe C i en virtut del que estableix l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, es pacta la distribució irregular de la jornada, en els termes següents:

- a) La distribució irregular de la jornada inclourà els mesos de novembre a abril, ambdós inclusivament.
- b) Dins dels mesos indicats, la jornada es computarà de forma mensual, amb un màxim de 167 hores (incloent-hi hores efectives de treball i de presència).
- c) En cap cas el còmput mensual descrit no afectarà el treballador més de tres mesos, consecutius o alterns, dins del període indicat.
- d) L'empresa comunicarà al treballador amb l'antelació necessària els mesos en què se li aplicarà la distribució irregular de la jornada.
- e) En tot cas, la jornada mínima diària computable en els períodes en què es realitzi la distribució irregular serà de 5 hores.

##### **3.2. Distribució ordinària de la jornada**

Per al personal de conducció descrit en l'apartat anterior, durant els mesos de maig a octubre la jornada màxima ordinària serà de set hores i mitja en còmput diari.

##### **3.3. Normes comunes de jornada**

La distribució i assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents es faran públics al personal afectat i perquè en prengui coneixement, tan aviat com siguin coneguts per l'empresari i dins la bona fe i els usos, horaris i costums tradicionals de les empreses del sector, no més tard de l'inici de la jornada que s'hagi de fer. Si no s'efectua aquesta comunicació s'entendrà que s'assigna una jornada continuada.

La jornada partida podria ser interrompuda amb un mínim de dues hores i un màxim de quatre. Les empreses respectaran el principi de no-discriminació en la jornada partida, i rotarà aquest servei entre tots els treballadors que estiguin en aquesta data en plantilla d'acord amb les possibilitats de cada empresa.

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



S'entendrà com a jornada continuada quan excedeixi de les cinc hores consecutives de treball. En el supòsit que es reprengui el treball després d'haver treballat més de cinc hores continuades i no haver exhaurit la jornada ordinària, l'excés es computarà i remunerarà com a hores extraordinàries, i no s'abonarà el temps que intervingui entre el final de la jornada ordinària i l'inici de l'extraordinària.

La distribució del treball nocturn s'aplicarà amb la màxima equitat i rotació, de manera que un mateix treballador no estigui treballant de nit més de dues setmanes consecutives en còmput mensual, llevat d'adscripció voluntària o necessitats ineludibles del servei.

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí no tindran retribució específica ni cap increment, ja que el salari s'ha establert atenent que el treball pugui desenvolupar-se en el període indicat d'horari nocturn.

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

El conductor que hagués iniciat un servei normal i, per causes especials, aquest es perllongàs, no podrà abandonar aquest servei fins que l'hagi acabat, llevat de causes imprevistes, que hauran de ser justificades convenientment.

No obstant la jornada pactada en aquest Conveni, quant a aquells serveis en què entre l'inici i el final intervinguin de manera habitual més de set hores amb trenta minuts, el treballador a qui correspongui dur-los a terme ho haurà de fer en la seva totalitat; sense que en cap cas aquesta prestació minori el període de descans que fixa el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, aquests serveis seran objecte de màxima rotació entre els treballadors.

Els serveis habituals seran identificats per l'empresa i els representants dels treballadors, o, en absència dels representants dels treballadors, entre l'empresari i els treballadors; en cas de discrepàncies les parts hauran d'acudir a la Comissió Paritària.

En tot cas, s'entendran serveis habituals les excursions que en les dues últimes temporades hagin tingut normalment una durada superior a les set hores i mitja, i les disposicions que no podran excedir de dotze hores.

4. Sense perjudici d'allò que regula aquest article i en funció de les necessitats organitzatives en cada empresa, se'n podran establir fórmules per aplicar-lo diferents de les previstes, de mutu acord entre empresaris i treballadors.

#### **Article 11**

##### **Garantia d'ocupació als conductors fixos discontinus**

Tal com es recull en el preàmbul d'aquest Conveni, l'estabilitat en l'ocupació és un objectiu essencial per al col·lectiu més representatiu de l'empresa, com és el del conductor amb un contracte fix discontinu. La progressiva disminució de les temporades turístiques que ha sofert l'activitat de l'empresa ha tingut un efecte reflex en els temps d'ocupació d'aquests treballadors, que han vist minorat el seu temps anual d'ocupació.

Per això, amb l'objectiu d'aconseguir l'estabilitat en l'ocupació d'aquest col·lectiu de treballadors que integren i són una part essencial de la plantilla de l'empresa, i que tant han contribuït i als quals tant afecten la resta de mesures adoptades i destinades a la seva viabilitat d'aquesta, s'articula aquesta garantia d'ocupació.

En aquest sentit, durant els exercicis 2014 i 2015, s'estableix una garantia d'ocupació anual de sis mesos des de la data de la crida fins a la data d'interrupció del contracte. Aquesta garantia d'ocupació afectarà únicament els conductors amb un contracte de treball fix discontinu que tinguin expressament reconeguda aquesta condició en la data de signatura d'aquest Conveni, és a dir, amb un contracte subscrit anteriorment a l'any 2011.

Dins la garantia d'ocupació es computaran el temps efectiu de serveis, el temps de presència i el temps de descansos computables com a treball, com ara vacances, permisos i suspensions legals de contracte.

#### **Article 12**

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

Els treballadors de conducció de vehicles afectats per aquest Conveni tindran dret que es computi el seu descans setmanal de forma que per cada sis dies de treball en meritin dos de descans consecutiu, llevat d'acord en contrari.

Quan es prestin serveis durant un nombre d'hores o dies inferior a sis dies, el treballador tindrà dret que se li retribueixi dins la seva jornada el temps proporcional al descans establert, sense que hi pugui haver cap compensació si el treball es du a terme en dia festiu.





Quan es descansi un dia, intervindran entre l'acabament de la jornada de treball fins a la seva represa almenys 36 hores ininterrompudes de descans. En aquest supòsit, no es programarà cap servei de conducció l'acabament del qual estigui comprès a la franja horària que va des de les 24 hores de la nit a les 7 hores del matí. Quan es descansin dos dies, intervindran almenys 56 hores. S'entendrà que després dels lapsos temporals de descans abans esmentats, les empreses podran assignar serveis de conducció immediatament després que hagin transcorregut.

El descans es podrà establir de forma fixa o rotatòria, i en aquest darrer cas es computarà la jornada des del darrer descans.

Les festes abonables o els dies de descans setmanal treballats, l'empresa estarà obligada a abonar-los en la forma que s'estableixi, o a compensar-los a raó d'un dia i mig de descans acumulable per al seu gaudi en període de temporada baixa (de novembre a abril, ambdós inclusivament), o al final del contracte o períodes d'ocupació en cas de temporals o fixos discontinus, respectivament. El gaudi de la compensació els dies de descans setmanal sempre es farà en dies naturals, fins i tot quan s'acumulin al període de vacances. En el supòsit dels dies de descans setmanal l'opció en la forma de compensació correspondrà al treballador. En el supòsit dels dies festius l'opció correspondrà a l'empresa, i si aquesta opta per compensar amb descans a raó d'un dia i mig per dia festiu ho podrà fer en les dates que determini, fins i tot de forma anticipada a la meritació del dia festiu.

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

Per a la resta de treballadors regirà allò previst legalment en aquestes matèries.

### **Article 13**

#### **Vacances**

Les vacances seran de trenta-un dies naturals anuals per a tot el personal, independentment del temps d'antiguitat en l'empresa, excepte per als treballadors que no hi duguin un any, cas en què es calcularan proporcionalment al temps treballat.

Dels trenta-un dies, quinze dies, o la part proporcional, seran elegits pel treballador, excloent-hi els mesos d'alta producció (de juny a setembre, ambdós inclusivament), o al final del contracte o períodes d'ocupació en cas de temporals o fixos discontinus.

La resta de dies, l'empresari, en consideració a criteris organitzatius i d'optimització del temps de treball, podrà fixar la data del gaudi de les vacances en moments de baixa producció, fins i tot amb anticipació a la meritació del dret a aquestes, tant de forma continuada com fraccionada, a fi d'afavorir les crides o allargar els períodes de contractació dels fixos discontinus.

L'empresari haurà de preavisar per escrit el treballador amb, almenys, cinc dies naturals de l'inici del descans de vacances.

El període de vacances i festes laborals no compensat, de manera total o parcial, durant el període d'ocupació, passarà a gaudir-se coincidint amb l'últim tram temporal de la crida.

### **Article 14**

#### **Festivitat del patró**

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

### **Article 15**

#### **Llicències retribuïdes**

El treballador, amb previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius i pel temps següent:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies en els casos de naixement de fill i per accident o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de mort de cònjuge o fills, el permís tindrà una durada, almenys, de cinc dies, que es podrà augmentar de comú acord amb l'empresari. Quan, amb aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el permís s'augmentarà en 2 dies. Els mateixos drets a les llicències que es reconeixen en aquest apartat als cònjuges units en matrimoni s'estendran a les persones unides com a parella de fet en els termes que estableixi la legislació vigent d'aplicació, fet que el treballador o treballadora haurà d'acreditar fefaentment i documentalment davant de l'empresa.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, l'exercici de sufragi actiu inclòs.
- e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, que s'hagi de realitzar dins de la jornada de treball.





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

#### **Article 16** **Excedències**

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

La forçosa, que donarà de dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent a la cessació en el càrrec públic.

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

El treballador excedent voluntari conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.

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

Tot allò no previst en aquest article es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

### **Capítol IV** **Contractació, ocupació i mesures d'igualtat**

#### **Article 17** **Contractació**

1. **FIXOS DISCONTINUS.** Quan es tracti de treballs fixos i periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, els treballadors que realitzin aquesta activitat hauran de ser cridats sempre que siguin necessaris els seus serveis i tindran la consideració de fixos de treballs discontinus.

La crida a què es refereix el paràgraf anterior s'haurà de fer per rigorós ordre de data d'ingrés en l'empresa, dins de cada categoria, i la seva interrupció, a la inversa. Per data d'ingrés s'entendrà la que correspongui a la primera contractació, independentment de la seva modalitat contractual.

En aquells casos en què el treballador no resideixi a l'illa on està ubicat el centre de treball o es trobi treballant en una altra empresa, la crida s'haurà de realitzar amb almenys setanta-dues hores d'antelació. Les esmentades circumstàncies hauran de ser posades en coneixement de l'empresa pel treballador per escrit i a aquest efecte. Si l'empresa, per raons de demanda imprevista de serveis no pogués complir el termini esmentat, haurà de preavisar el treballador igualment, i si el treballador no pogués incorporar-se, l'empresa podrà cridar el següent treballador en l'escalafó sense que el treballador precedit perdi el dret a ser convocat novament en la crida següent.

En el cas que el treballador s'assabenti que la seva plaça ha estat ocupada per un altre treballador amb menys dret, podrà instar el procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, i comptarà el termini per a això des que el treballador s'hagi assabentat de la falta de convocatòria.

Els comunicats de crida i interrupció de l'execució dels contractes de treball dels treballadors fixos discontinus s'ajustaran als models que figuren en els annexos II i III d'aquest Conveni.

L'empresa elaborarà anualment un escalafó específic per als treballadors fixos de treballs discontinus, on figuraran el nom i els llinatges, el lloc de treball i l'antiguitat, als efectes de crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

La condició de treballador fix discontinu s'adquirirà quan la relació laboral es concertí per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa i aquests es duiguin a terme durant, almenys, dues temporades consecutives.

La falta de crida escrita d'un treballador fix discontinu, o la interrupció del seu contracte havent-hi un altre treballador contractat com a eventual per al mateix centre de treball i lloc de treball, implicarà la nul·litat d'aquesta decisió i la consegüent readmissió en el seu lloc de treball, tot això sense perjudici de poder donar per extingit el seu contracte de conformitat amb els articles 51, 52 i 54 de l'Estatut dels treballadors.





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

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

2. **CONTRACTES EVENTUALS.** La contractació de durada determinada per raons d'eventualitat podrà celebrar-se quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigeixin, de conformitat amb l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors.

La durada dels contractes eventuais podrà ser de fins a nou mesos, dins d'un període de dotze mesos llevat dels contractes a temps parcial, tal com es recull en l'apartat 6 d'aquest article, la durada dels quals no podrà superar els sis mesos.

Aquest tipus de contractació es produirà sense que això suposi minva dels drets de crida, permanència i possibles prorroques dels treballadors fixos discontinus, tenint preferència el treballador fix discontinu de la mateixa categoria i centre de treball sobre el treballador eventual.

3. **EXTINCIÓ DE CONTRACTES TEMPORALS.** De conformitat amb l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, en acabar el contracte de treball eventual o el contracte per obra o servei determinat, subscrit a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització econòmica equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar deu dies de salari per cada any de servei. Aquesta indemnització es calcularà a raó dels conceptes fixos del salari (salari base, gratificacions extraordinàries i complements fixos si n'hi hagués, amb excepció en tot cas d'hores extres i dels conceptes extrasalarials de plus de transport i càrrega i descàrrega d'equipatges).

4. **PERÍODE PROBATORI.** Al contracte de treball podrà concertar-se per escrit un període probatori que no podrà excedir de dos mesos, que regirà el previst legalment. Serà nul el pacte que estableixi un període probatori quan el treballador hagi exercit les mateixes funcions anteriorment en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, llevat que aquesta hagués finalitzat anteriorment als dos anys previs a la nova contractació.

5. **CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ.** Es convé que les funcions de la categoria professional de conductor «permís classe D -inclòs el D 1-», i «permís classe C» no podran ser realitzades per contractes per a la formació, llevat que per disposició legal expressa, resolució judicial a l'efecte o acord o conveni d'un altre àmbit es determini el contrari, cas en què la Comissió Paritària determinarà el que s'ha d'aplicar en l'empresa.

6. **CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL.** El contracte a temps parcial tindrà una jornada mínima diària de 5 hores o setmanal de 20 hores. Quan s'utilitzi aquesta modalitat contractual de temps de treball en contractacions eventuais, la durada màxima del contracte no podrà depassar sis mesos.

7. **CONTRACTE DE RELLEU.** Quan es contractin treballadors per facilitar la jubilació parcial prevista en l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, el contracte serà en tot cas a temps determinat, i passarà a cobrir la vacant, si s'escau, que deixi el treballador jubilat parcialment, el treballador fix discontinu més antic de la plantilla que sigui de la mateixa categoria que aquell.

8. **NORMES COMUNES.** Independentment de la contractació exposada en el paràgraf anterior, els empresaris podran contractar treballadors a l'empara de la legislació laboral vigent.

L'empresa haurà de notificar a la representació legal dels treballadors en l'empresa els contractes realitzats d'acord amb l'article 64.1.2º de l'Estatut dels treballadors.

Els representants dels treballadors podran conèixer els models de contracte escrit que s'utilitzin en l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

## **Article 18**

### **Plantilles**

L'empresa complirà el percentatge de plantilla mitjana anual de 80 per 100, mínim, de treballadors fixos i fixos discontinus i un 20 per 100, màxim, de treballadors eventuais.

Les fraccions resultants es computaran amb caràcter unitari, això és, com un treballador més.

La Comissió Paritària farà un seguiment dels percentatges de contractació, i podrà sol·licitar a l'empresa la informació necessària per a això. A aquest efecte, farà dues reunions anuals, una el mes de gener i una altra el mes de setembre.

## **Article 19**

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



L'empresari, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia, o, si s'escau, el preavís de l'extinció d'aquest, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes si aquells així ho requereixen, amb una antelació mínima de cinc dies.

El treballador podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de firmar del rebut de liquidació, i s'hi farà constar el fet de la seva firma en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresari impedisís la presència del representant en el moment de la signatura, el treballador podrà fer-ho constar en el rebut mateix, a l'efecte oportú.

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

Els rebuts de liquidació signats pels treballadors fixos discontinus en concloure el període d'ocupació concertat tindran valor alliberador exclusivament respecte a les quantitats percebudes, llevat que el contracte de treball s'hagués extingit per aplicació d'allò legalment establert respecte a l'extinció de la relació laboral.

Quan es procedeixi a l'acomiadament o la sanció d'un treballador per falta molt greu o greu, es notificarà el contingut de la carta disciplinària a la representació legal dels treballadors dins el termini de les 48 hores posteriors a l'acomiadament o la sanció precitats, amb la finalitat d'informar-los de la causa o el motiu al·legat per l'empresari.

## **Article 20**

### **Cessaments del treball incentivades**

Es pacta un règim de baixes o cessaments incentivats en què el treballador podrà donar per extingit voluntàriament el seu contracte de treball a partir dels 57 anys, sempre que tingui acreditats deu anys de serveis a l'empresa, i percebre les indemnitzacions següents:

Si el treballador opta per extingir el seu contracte:

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| Entre els 57 i 61 anys d'edat: | 2.500 € |
| Entre els 61 i 62 anys d'edat: | 2.000 € |
| Entre els 62 i 63 anys d'edat: | 1.550 € |
| Entre els 63 i 64 anys d'edat: | 1.200 € |
| Entre els 64 i 65 anys d'edat: | 800 €   |

El treballador que desitgi acollir-se a aquest règim de cessaments incentivats haurà de preavisar per escrit la seva empresa amb almenys un mes d'antelació, tenint dret a partir d'aquell moment a percebre la indemnització establerta.

## **Article 21**

### **Mesures d'igualtat**

La Comissió Paritària del Conveni col·lectiu quedarà encarregada d'elaborar un conjunt de mesures perquè durant la seva vigència s'integrin en la plantilla de l'empresa el major nombre possible de dones. A aquest fi, la Comissió podrà fixar els criteris d'accés de les dones en supòsits de cessaments per jubilació, dimissions, o altres causes d'acabament del contracte de treball.

## **Capítol V**

### **Organització del treball**

## **Article 22**

### **Repartiment equitatiu dels serveis**

L'empresa repartirà, equitativament, dins dels diferents llocs de treball de conducció, la feina de tots els serveis, tant de col·legis, com d'excursions, aeroports, etcètera. En cas de discrepàncies, s'intentaran resoldre entre els empresaris i els representants legals 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 podran acudir a les vies administratives i judicials previstes sobre això per a la seva protecció.

Tot el que ha estat exposat s'entén sense perjudici de les competències que la legislació vigent li reconeix a la Inspecció de Treball.

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



Llevat de raons de necessitat organitzativa provades, els treballadors adscrits al departament de taller no exerciran funcions de conducció. La prestació d'aquests serveis -que sempre seran ocasionals i excepcionals- serà de compliment obligat. A aquest efecte, l'empresa acreditarà al treballador la concurrència de les condicions descrites anteriorment en el moment de la sol·licitud de la prestació del servei, tret que l'acreditació esmentada en comporti un endarreriment o perjudici, cas en què es produirà, com a màxim, l'endemà.

**Article 23****Llibre d'incidències i avaries**

L'empresa disposarà d'un llibre d'incidències i avaries numerat, en el qual el conductor haurà de reflectir les anomalies, les ruptures o qualsevol incidència relacionada amb el vehicle, que notificarà a l'empresa al terme del servei, emplenat i signat adequadament. L'empresa justificarà la recepció de la notificació de l'informe corresponent. Aquest llibre haurà de restar al vehicle, junt amb la documentació d'aquest, i per a l'ús únic i exclusiu dels conductors i l'empresa.

**Article 24****Peces de roba de treball**

Quan l'empresari exigeixi uniformitat o roba de treball als treballadors haurà de facilitar-los-la o bé aportar-ne la compensació econòmica.

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

**1. CONDUCCIÓ:**

Estiu:

2 camises màniga curta

2 calçons

1 parell de sabates

Hivern:

2 camises màniga llarga

2 calçons

1 jaqueta d'abric

1 parell de sabates

1 jersei

**2. TALLERS I NETEJA:**

Estiu:

2 polos de màniga curta

2 calçons

calçat adequat

Hivern:

2 granotes o granotes amb caputxa cada any

calçat adequat

Quan l'empresari exigeixi que, com a part de la uniformitat, el conductor dugui corbata, que en tot cas haurà de facilitar, no en serà obligatori l'ús, per raons climatològiques, durant el període comprès entre el 15 de maig i el 30 de setembre, per als trasllats. Amb relació a les excursions, es podria excloure la corbata entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

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

**Capítol VI****Previsió, millores assistencials i socials i salut laboral****Article 25****Incapacitat temporal**

Els treballadors en situació de baixa per incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebran en el primer procés d'IT a l'any, a partir del primer dia de la baixa i fins a un màxim de quatre mesos, a càrrec de l'empresari, la diferència existent entre la

prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al cent per cent de la base reguladora de cotització, prenent com a base la de la mitjana dels tres mesos anteriors al de la baixa, sempre que el treballador tenguí dret a les prestacions econòmiques per IT.

En els processos següents d'IT derivats de les contingències abans apuntades dins del mateix any natural, percebran a partir del primer dia de baixa i fins a un màxim de quatre mesos, a càrrec de l'empresari, la diferència que hi hagi entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al setanta-cinc per cent de la base reguladora de cotització, prenent com a base la del mes anterior al de la baixa.

Es prendrà com a referència per determinar l'any natural de què es tracti la data de la baixa.

Les situacions d'IT derivades d'accident laboral donaran lloc a la percepció de la diferència existent entre les prestacions econòmiques de la Seguretat Social i la base reguladora, des de l'endemà de la baixa i durant un termini màxim de quatre mesos. Per a aquest càlcul prendrà la base reguladora del mes anterior al de la baixa.

No serà d'aplicació als casos prevists en aquest article allò que disposa l'article 68 de la derogada Llei de contracte de treball.

#### **Article 26**

##### **Assegurança d'accidents**

L'empresa haurà de tenir concertada una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors, a partir del quinè dia de la seva incorporació, la percepció d'una indemnització de desset mil dos-cents cinquanta (17.250) euros, per a ells mateixos o per als seus beneficiaris, en els supòsits d'invalidesa permanent en els graus d'absoluta o total per a la seva professió, que a aquests efectes quedin equiparats, o mort, quan aquestes contingències derivin d'accident, i en les condicions establertes en les pòlisses d'assegurança. L'incompliment de l'empresari de l'obligació de concertar aquestes pòlisses estarà obligat al pagament directe de la indemnització citada.

#### **Article 27**

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

###### **1. Defensa legal del personal**

Els conductors i qualsevol treballador de l'empresa que mentre presten la seva activitat professional amb un vehicle d'aquesta tinguin un accident de circulació o se'ls imputi una infracció de les regles circulatòries, tindran dret a la defensa legal a càrrec de l'empresa, fins a la resolució administrativa favorable o, en cas contrari, sentència i apel·lació, fins i tot en el supòsit d'indici raonable de culpabilitat, en els termes i condicions que s'estableixen en aquest article.

###### **2. Suspensió temporal del permís de conducció**

a) Si com a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatòria abans esmentada es priva o suspèn el treballador del permís de conduir, i tal privació o suspensió és a causa d'estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, o s'ha conduït amb temeritat manifesta posant en concret perill la vida o la integritat de les persones, omès el socors en cas d'urgent necessitat, participat en competències o carreres entre vehicles no autoritzades, o és per altres causes anàlogues, l'haurà de destinar l'empresa 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 amb l'empresa, que estarà obligada mentrestant a respectar-li els ingressos salarials íntegres.

En tot cas, i en els supòsits abans prevists, el treballador haurà 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 dies festius i hores extraordinàries treballades; quan es tracti de treballadors fixos discontinus, a més d'en els dies citats, la suspensió podrà coincidir amb els períodes de no crida i interrupció del contracte de treball, i quan es tracti de treballadors fixos ordinaris, a més dels dies citats de fraccionament, la suspensió que resti haurà de coincidir amb els períodes de menor activitat productiva estacional.

Si es donassin aquestes circumstàncies, el treballador mantindria íntegres els seus drets de treball i retributius durant els dies que prestàs els seus serveis.

En el supòsit que la sol·licitud del treballador no fos atesa favorablement o es produís una suspensió cautelar per decisió judicial de l'autorització per conduir, serà d'aplicació el previst en la lletra a) d'aquest apartat.

b) Si el treballador, en les mateixes circumstàncies referides en el paràgraf anterior, fos privat temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial, per temps superior a sis mesos, i la necessitat de conduir fos consubstancial amb la prestació de treball, i tal privació no tingués origen en les causes citades en la lletra a) anterior, el contracte es considerarà suspès pel temps que

duri la privació del dret referit, de conformitat amb l'article 45.1 de l'Estatut dels treballadors.

La suspensió esmentada exonerarà de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball, i no computarà el temps de suspensió com a de serveis ni com a antiguitat a l'empresa. Una vegada finalitzada la suspensió, el reingrés en el treball haurà de ser immediat i en el mateix lloc de treball anterior a aquesta.

### 3. Limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats.

Quan al treballador sigui privat del permís o la llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat amb la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, passarà a una situació especial d'excedència, amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un any comptador des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut el termini esmentat sense haver obtingut una nova autorització, cessarà la situació d'excedència, i s'extingiran amb caràcter general i sense cap indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

Si el treballador obté una nova llicència en el termini esmentat, es reincorporarà tot seguit al seu lloc de treball en les mateixes condicions laborals vigents anteriorment a l'inici de l'excedència.

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

El treballador contractat com a conductor queda obligat a facilitar a l'empresa una còpia degudament acarada del seu permís de conduir en vigor i a notificar en el termini màxim de 48 hores els canvis que es produeixin en el seu permís o llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'incompliment d'aquestes obligacions podrà ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i sancionat de conformitat al règim disciplinari laboral aplicable.

### 4. Pòlissa d'assegurança de pèrdua del permís de conducció

A aquells treballadors en què la conducció fos consubstancial amb la prestació del seu treball en l'empresa, a fi de pal·liar les conseqüències legals de la pèrdua de punts derivada de l'aplicació de la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regulen el permís i la llicència de conducció per punts, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi les contingències esmentades i en els termes que s'hi preveuen, l'empresa abonarà un ajut econòmic per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta (50) euros anuals, sempre que la prima superi l'import esmentat, o la part proporcional quan es tracti de treballadors fixos discontinus amb un període de crida anual inferior a nou mesos o treballadors contractats a temps determinat per temps inferior a l'any, durant tota la vigència del Conveni col·lectiu, i sempre que s'acrediti fefaentment haver contractat la pòlissa en qüestió i contra la presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

L'abonament del cost de l'ajuda esmentada el farà l'empresa al treballador als trenta dies següents a la data de justificació d'haver fet el pagament a la companyia asseguradora.

### 5. Multes o sancions per infraccions en matèria de circulació

Les multes o sancions que s'imposin per infraccions comeses en ocasió de l'exercici de l'activitat de l'empresa, en matèria de trànsit, seran satisfetes per aquesta o pel treballador, segons sigui la imputabilitat i la responsabilitat d'aquestes.

## Article 28

### Vigilància de la salut

Els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a passar un reconeixement mèdic anual, sense cap cost per a ells. No obstant això, i d'acord amb l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, aquesta voluntarietat no seran d'aplicació als treballadors que exerceixin funcions de conducció, a causa dels riscos que per ells i per a tercers duen implícits aquestes tasques.

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

Per a això s'utilitzaran els organismes existents o que es puguin crear, a aquest fi una còpia dels resultats del reconeixement serà lliurada al treballador.

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

## Article 29

### Readaptació professional

Els conductors que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que els habilita per a la prestació de les seves



funcions professionals o les proves mèdiques a què es refereix l'article anterior, i com a conseqüència d'aquesta circumstància es vegin en la situació de pèrdua de la feina, podran optar per aquesta extinció contractual, en els termes legalment previstos, o per ocupar un altre lloc de treball en l'empresa, sempre que existeixi tal plaça i s'adapti a les condicions del treballador i reuneixi aquest les aptituds professionals adequades per a aquest nou treball. En aquest darrer cas, les condicions econòmiques i professionals seran les de la nova categoria professional assignada.

En cas de no existir aquesta nova plaça de treball, el treballador, una vegada cessat, tindrà preferència per accedir en el futur als llocs que poguessin quedar vacants disponibles o als que es poguessin crear, sempre que el treballador reuneixi els requisits i les aptituds exigibles per ocupar el lloc de treball esmentat.

### **Article 30**

#### **Formació professional**

Amb la finalitat de promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors i l'eficàcia econòmica i la major competitivitat de l'empresa, s'inclouran entre les funcions de la Comissió Paritària previstes en aquest Conveni o en qui aquesta delegui, les funcions següents:

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

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

b) Fomentar la realització d'estudis, anàlisi i diagnòstics de les necessitats de formació contínua de l'empresa i els seus treballadors.

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

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

Fomentar la coordinació dels plans de formació per als delegats i les delegades de prevenció de l'empresa.

### **Article 31**

#### **Salut laboral**

La Comissió Paritària d'aquest Conveni queda facultada i amb competències en matèria de salut laboral i seguretat en el treball, i per vetlar pel compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals. La Comissió Paritària procedirà a l'estudi dels temes relatius a malalties professionals i desenvolupament de protocols específics per a la vigilància de la salut.

La política en matèria de prevenció de riscos laborals té per objecte la promoció i la millora de les condicions de treball adreçada a elevar el nivell de protecció de la seguretat i la salut laboral dels treballadors en el compliment de les seves funcions, a través del desenvolupament d'una gestió integrada de la prevenció a les activitats de les empreses. Aquesta política preventiva forma part de les funcions de tots i cada un dels treballadors que integren l'empresa. Correspon a la direcció de l'empresa la gestió de la prevenció de riscos laborals.

La seguretat i la salut requereixen la col·laboració activa de tots els treballadors, mitjançant la formació adequada per desenvolupar les seves tasques i la participació i informació del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Com a conseqüència d'aquesta preocupació compartida, les parts signants del Conveni elaboraran, amb caràcter anual, un pla de prevenció. El pla tindrà per objecte aconseguir una gestió integrada i global de la prevenció en l'empresa, sense perjudici de les accions de millora que s'acordin en els diferents comitès de seguretat i salut. El pla de prevenció recollirà aspectes relatius a:

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

Així mateix, durant la vigència d'aquest Conveni es desenvoluparà i posarà en pràctica un pla d'informació i formació als treballadors en funció dels riscos específics de cada lloc de treball.

Es realitzaran totes les avaluacions de riscos, tenint en compte els riscos psicosocials quan sigui necessari, i les reavaluacions necessàries.





D'acord amb les avaluacions de riscos, es continuaran actualitzant els procediments de vigilància de la salut, tenint com a referència els protocols de vigilància sanitària específica sobre els quals hagi informat favorablement el Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut o l'òrgan competent, quan siguin d'aplicació.

## **Capítol VII**

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

#### **Article 32**

##### **Òrgans de representació**

De conformitat amb les lleis vigents, els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 33**

##### **Drets dels representants legals dels treballadors**

1. Crèdit horari. Els membres del Comitè d'Empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'article 68.i) de l'Estatut dels treballadors, sent el nombre d'hores de vint mensuals, acumulables per trimestres naturals.

Les absències del treballador derivades del crèdit d'hores establert en aquest article hauran de ser prèviament avisades i posteriorment i degudament justificades.

El preavis haurà de ser, almenys, de 48 hores, llevat de raons d'urgència provades, en què serà en tot cas de vint-i-quatre hores.

El temps d'absència prevista en els paràgrafs anteriors podrà ser acumulat, en un o diversos membres del Comitè d'Empresa, llevat del d'aquells que tinguin el contracte laboral suspès o siguin 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'empresari amb almenys set dies d'antelació, expressant clarament el nombre d'hores acumulades i indicant sobre quin treballador o treballadors es du a efecte i a qui corresponen les esmentades hores.

2. Dret de reunió. Els representants legals dels treballadors d'un centre o empresa podran reunir-se als locals d'aquesta, disposant dels drets i les garanties que la llei els atorgui en cada moment.

3. Assemblees. Els treballadors de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea, comunicant-ho a l'empresari, 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 podran pertorbar mai la bona marxa del treball ni podran superar-ne la durada més enllà de dues hores.

Els representants legals dels treballadors presidiran l'assemblea i en seran responsables del normal desenvolupament.

En tot allò no esmentat regirà l'establert legalment.

4. Dret d'informació. Al centre de treball es posarà a disposició dels representants dels treballadors un tauler d'anuncis.

L'empresari facilitarà als representants legals dels treballadors una còpia dels butlletins de cotització a la Seguretat Social.

#### **Article 34**

##### **Representació sindical**

Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa, constituir seccions sindicals de conformitat amb l'establert als estatuts del sindicat, així com fer reunions, prèvia notificació a l'empresari, i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

En l'empresa estaran representades per un delegat sindical elegit per i entre els seus afiliats de la secció sindical en l'empresa, d'acord amb l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical i tindran les garanties i els drets que a l'efecte els atorga la Llei esmentada.

El reconeixement per l'empresari de la condició de delegat sindical i, consegüentment, dels seus drets i garanties, només es produirà quan aquest acrediti fefaentment aquesta condició mitjançant l'oportú nomenament registrat davant l'organisme públic corresponent.

##### **Disposició addicional primera**

**Normativa supletòria**

LAUDE ARBITRAL. Serà d'aplicació com a norma subsidiària a aquest Conveni, en aquelles matèries que no regula, el Laude arbitral de 24 de novembre de 2000, publicat en el *Butlletí Oficial de l'Estat* número 48, de 24 de febrer de 2001, d'aplicació a les empreses de transport de viatgers per carretera.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. Els treballadors afectats per aquest Conveni col·lectiu seran classificats en dos grups professionals, en funció de les seves especialitats i contractacions, a fi d'obtenir una estructura més raonable productiva i funcional.

**Grup I: personal tècnic i d'administració**

Estaran inclosos en aquest grup professional els qui exerceixin funcions de caràcter tècnic o d'organització; igualment estaran inclosos en aquest grup professional els qui desenvolupin funcions de caràcter administratiu, burocràtiques o de comptabilitat, incloent-hi els treballs amb mitjans informàtics, l'atenció telefònica, l'organització de serveis i la facturació.

**Grup II: personal de producció i serveis auxiliars**

Aquell personal que s'encarregui del moviment i la manipulació d'equips o màquines dins les instal·lacions o defora de l'empresa, incloent-hi el manteniment de vehicles, així com els qui es dediquin a activitats auxiliars de la principal de l'empresa.

La Comissió paritària del Conveni confeccionarà una definició funcional dels diferents llocs de treball als quals afecta el Conveni col·lectiu, partint de les definicions contingudes en el Laude arbitral, i confeccionarà així mateix la taula d'equiparació i assimilació de categories que es creï.

**Disposició addicional segona****Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de l'aplicació pràctica s'han de considerar globalment i conjuntament, per la qual cosa, en el supòsit que la jurisdicció laboral competent, en l'exercici de les seves facultats, deixi alguna de les seves clàusules, se n'haurà de reconsiderar tot el contingut.

**Disposició addicional tercera****Tribunal d'Arbitratge i Mediació (TAMIB)**

Les parts signants d'aquest Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament del dit Tribunal.
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i de qualsevol altre que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el seu Reglament de funcionament, i se sotmetran expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i les empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa el dit Reglament.

**Disposició addicional quarta****Comissió Paritària**

De conformitat amb l'article 85.3, i) de l'Estatut dels treballadors es designa una Comissió Paritària de les parts negociadores signants, que es constituirà dins del mes següent a la publicació del Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

El domicili de la Comissió queda ubicat en el domicili social de l'empresa.

En la seva primera sessió es designaran els membres de la Comissió, i també se n'establirà el reglament de funcionament.

**A) Seran funcions genèriques de la Comissió les següents:**

- a) Entendre en totes aquelles matèries que l'articulat d'aquest Conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i vigilància d'aplicació de l'acordat en aquest text.
- c) Exercir tasques d'arbitratge i conciliació previs a qualsevol acció judicial o administrativa que puguin intentar les parts afectades per aquest Conveni que se suscitin al si de l'empresa per la interpretació i aplicació d'aquest, i emetre els seus dictàmens en el màxim



de set dies hàbils comptadors des de la data en què es concloquin les mesures de mediació o arbitratge esmentades.

B) Seran funcions específiques de la Comissió, entre d'altres, les següents:

- a) Estudiar en profunditat la possible implantació al sector d'una assegurança col·lectiva que cobreixi els riscos derivats de la no superació pel conductor dels reconeixements mèdics per a la sol·licitud de la renovació del permís de conduir i eventual conseqüent pèrdua de la feina per aquesta causa.
- b) Si durant la vigència d'aquest Conveni s'assoleixen acords d'àmbit interconfederal entre les organitzacions sindicals i empresarials del sector, aquests seran objecte de tractament per la Comissió Paritària perquè, si és procedent i de comú acord, siguin adaptats o incorporats a aquest text.
- c) Estudi de l'abast de les responsabilitats dels conductors sobre les incidències en trasllats de clients i relacions amb els empleats de les agències de viatges i majoristes de viatges.

#### **Disposició addicional cinquena**

**Procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors**

En virtut del que preveu l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, i 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 a allò 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 en la legislació vigent en els casos de treballadors no donats d'alta en la Seguretat Social i que alhora estiguin prestant serveis en les empreses d'aquest sector.

2. Per coadjuvar a l'objectiu de controlar la pluriocupació es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conèixer als representants legals dels treballadors els butlletins de cotització a la Seguretat Social, així com els models de contracte escrit que s'utilitzin en l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral, d'acord amb l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i amb aquest Conveni.

3. L'empresa vetlarà 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 dels conductors professionals s'inclouran totes les hores treballades per a una o més empreses en el període considerat. A aquest efecte l'empresa sol·licitarà per escrit al treballador, i aquest ho facilitarà també per escrit, el còmput de temps treballat efectuat per a altres empreses.

Els treballadors pluriocupats disposaran d'un termini no superior a quinze dies a comptar des de l'endemà de la publicació del Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, per notificar a les empreses la situació de pluriocupació abans esmentada en els termes previstos en el paràgraf anterior. L'empresa posarà a disposició de la representació legal dels treballadors la informació esmentada quan aquesta li ho sol·liciti, màxim una vegada cada trimestre.

L'empresa durà un registre del temps de treball dels conductors professionals, registre que es conservarà almenys durant tres anys després que finalitzi el període considerat. L'empresa facilitarà als conductors que així ho sol·licitin una còpia del registre de les hores treballades, o als seus representants legals, si expressament aquells els autoritzen per a això.



**ANNEX I****Taula complement antiguitat**

| Lloc de treball            | 2 anys  | 4 anys  | 8 anys   | 12 anys  | 16 anys  | 20 anys  | 25 anys  |
|----------------------------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Personal superior o tècnic | 40,65 € | 81,97 € | 162,57 € | 241,47 € | 321,97 € | 402,43 € | 597,67 € |
| Cap de trànsit             | 30,10 € | 60,15 € | 120,32 € | 178,67 € | 238,24 € | 297,79 € | 442,25 € |
| Cap d'equip de taller      | 28,14 € | 56,27 € | 112,52 € | 167,10 € | 222,83 € | 278,51 € | 413,63 € |
| Conductor/a permís D       | 27,34 € | 54,67 € | 109,38 € | 162,42 € | 216,59 € | 270,73 € | 402,05 € |
| Conductor/a permís D 1     | 24,13 € | 48,27 € | 96,55 €  | 143,38 € | 191,19 € | 238,99 € | 354,91 € |
| Conductor/a permís C       | 20,92 € | 41,86 € | 83,72 €  | 124,33 € | 165,79 € | 207,24 € | 307,77 € |
| Oficial/a 1r de taller     | 27,34 € | 54,95 € | 109,38 € | 162,42 € | 216,59 € | 270,73 € | 402,05 € |
| Oficial/a 2n de taller     | 26,80 € | 53,59 € | 107,19 € | 159,20 € | 212,26 € | 265,32 € | 394,02 € |
| Oficial/a 3r de taller     | 26,00 € | 52,04 € | 104,04 € | 154,51 € | 206,04 € | 257,54 € | 382,46 € |
| Oficial 1r administratiu/a | 28,57 € | 57,14 € | 114,30 € | 169,77 € | 226,32 € | 282,91 € | 420,15 € |
| Oficial 2n administratiu/a | 27,17 € | 54,36 € | 108,69 € | 161,42 € | 215,24 € | 269,04 € | 399,56 € |
| Auxiliar administratiu/a   | 25,64 € | 51,26 € | 102,55 € | 152,29 € | 203,05 € | 253,80 € | 376,94 € |
| Peó i netejador/a          | 25,16 € | 50,97 € | 100,62 € | 149,44 € | 199,25 € | 249,08 € | 369,89 € |

