



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

6941

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Transacobo, SL (exp.: CC_TA_05/098, codi de conveni 07100292012014)

Antecedents

1. El dia 25 d'abril de 2016, la representació de l'empresa Transacobo, SL i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 27 d'abril, el senyor 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 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 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Transacobo, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 3 d'abril de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández

II CONVENI DE L'EMPRESA TRANSACOBO, SL

Capítol I Àmbit d'aplicació

Article 1

Parts que concerten el Conveni col·lectiu

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 del Conveni són, d'una banda, l'empresa i, de l'altra, la representació dels treballadors, concretament els membres del Comitè d'Empresa de Comissions Obreres (CCOO), Sindicat Independent de Transport Discrecional (SITD) i Sindicat Autònom de Transports de les Illes Balears (SATI).

**Article 2****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 les condicions de treball entre l'empresa TRANSACOB, SL i el dit personal.

Queda exclòs d'aquest Conveni el personal que ho està 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 3**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 en la seva integritat a les precedents regulacions i té prioritat d'aplicació respecte del conveni sectorial o estatal o d'àmbit inferior en els termes previstos en el dit article.

Article 4**Àmbit territorial**

Aquestes normes s'han d'aplicar als treballadors inclosos en l'àmbit personal del Conveni que prestin els seus serveis al centre de treball de l'empresa.

Article 5**Àmbit temporal i denúncia**

El Conveni col·lectiu entra en vigor l'endemà d'haver-lo signat les parts que el concerten.

La seva durada és fins al 31 de desembre de 2020, i pot prorrogar-se tàcitament a partir d'aquesta data per períodes anuals, llevat que es denunciï. En cas de denúncia del Conveni col·lectiu, s'ha de produir durant el mes de setembre de 2020 per acord, almenys, d'una de les parts signatàries i mitjançant un escrit adreçat dins el termini i en la forma escaient a l'altra part i a l'autoritat laboral, cas en què la comissió negociadora del conveni col·lectiu següent haurà de constituir-se i iniciar formalment i efectivament la negociació durant el mes d'octubre següent, i ajustar-se a 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, tret de pacte en contrari, i s'aplicarà, si n'hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació.

Article 6**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, en especial el títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat s'ha negociat per aplicar-lo, sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió, tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol esment a persones (treballadors, classificació professional, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera) defuig en tot moment i en qualsevol cas afavorir un llenguatge sexista, i s'hi utilitzen de la forma més racional possible els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap índex de discriminació, i s'assumeix d'aquesta manera el que estableix la dita Llei en l'apartat 11 de l'article 14 en aquesta matèria.

Capítol II
Retribucions**Article 7****Salari base**

Els salaris base mensuals establerts per als diferents llocs de treball, amb efectes des de la publicació d'aquest conveni i fins al desembre de 2020 són els que figuren a continuació.



Des de la signatura d'aquest conveni fins al 31 desembre de 2016 seran els següents:

<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 tipus A*	1.175
5	Conductor/a tipus B*	1.100
6	Conductor/a tipus 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	1.331
11	Oficial/a segona administratiu	1.271
12	Auxiliar administratiu/iva	1.150
13	Peó i netejador/a	1.128

*Conductors tipus A antic nivell retributiu "classe D" de 20 o més passatgers

*Conductors tipus B antic nivell retributiu "classe D1" de 9 a 19 passatgers

*Conductors tipus C antic nivell retributiu "classe C" d'1 a 8 passatgers

Des del dia 1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2017 seran els següents:

<i>Nivell</i>	<i>Llocs de treball</i>	<i>Euros/ mes</i>
1	Personal superior o tècnic	1.873
2	Cap de trànsit	1.410
3	Cap d'equip de taller	1.325
4	Conductor/a tipus A*	1.186
5	Conductor/a tipus B*	1.111
6	Conductor/a tipus C*	1.040
7	Oficial/a primera de taller	1.290
8	Oficial/a segona de taller	1.266
9	Oficial/a tercera de taller	1.176
10	Oficial/a primera administratiu/iva	1.344
11	Oficial/a segona administratiu/iva	1.283
12	Auxiliar administratiu/iva	1.161





13 Peó i netejador/a 1.139

Des del dia 1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2018 seran els següents:

<i>Nivell</i>	<i>Llocs de treball</i>	<i>Euros/ mes</i>
1	Personal superior o tècnic	1.891
2	Cap de trànsit	1.424
3	Cap d'equip de taller	1.338
4	Conductor/a tipus A*	1.197
5	Conductor/a tipus B*	1.122
6	Conductor/a tipus C*	1.050
7	Oficial/a primera de taller	1.302
8	Oficial/a segona de taller	1.278
9	Oficial/a tercera de taller	1.187
10	Oficial primera administratiu /iva	1.357
11	Oficial/a segona administratiu/iva	1.295
12	Auxiliar administratiu/iva	1.172
13	Peó i netejador/a	1.150

Des del dia 1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2019 seran els següents:

<i>Nivell</i>	<i>Llocs de treball</i>	<i>Euros/ mes</i>
1	Personal superior o tècnic	1.909
2	Cap de trànsit	1.438
3	Cap d'equip de taller	1.351
4	Conductor/a tipus A*	1.208
5	Conductor/a tipus B*	1.133
6	Conductor/a tipus C*	1.060
7	Oficial/a primera de taller	1.315
8	Oficial/a segona de taller	1.290
9	Oficial/a tercera de taller	1.198
10	Oficial/a primera administratiu/iva	1.370
11	Oficial/a segona administratiu/iva	1.307
12	Auxiliar administratiu/iva	1.183
13	Peó i netejador/a	1.161

Des del dia 1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2020 seran els següents:





Nivell	Llocs de treball	Euros/ mes
1	Personal superior o tècnic	1.928
2	Cap de trànsit	1.452
3	Cap d'equip de taller	1.364
4	Conductor/a tipus A*	1.220
5	Conductor/a tipus B*	1.144
6	Conductor/a tipus C*	1.070
7	Oficial/a primera de taller	1.328
8	Oficial/a segona de taller	1.302
9	Oficial/a tercera de taller	1.209
10	Oficial/a primera administratiu/iva	1.383
11	Oficial/a segona administratiu/iva	1.320
12	Auxiliar administratiu/iva	1.194
13	Peó i netejador/a	1.172

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.

Article 8

Antiguitat

Amb efectes del dia 30 d'abril de 2016, el complement per antiguitat regulat en l'article 6 del conveni col·lectiu precedent, queda derogat i sense cap efecte, sense perjudici del que s'estableix a continuació.

Per tant, els treballadors contractats per les empreses a partir de dia 1 de maig de 2016 no generaran cap dret per aquest concepte perquè ha quedat derogat en virtut de l'article 86.4 de l'Estatut dels treballadors.

El personal que estigui percebent aquest complement conservarà el dret a la quantia reconeguda fins al dia 30 d'abril de 2016, que passarà a considerar-se una condició més beneficiosa consolidada a títol *ad personam*.

La quantia d'aquest complement no serà absorbible ni compensable per posteriors variacions del salari, i tampoc no serà revisable econòmicament, sense perjudici dels efectes transitoris que s'estableixen a continuació.

A tots els treballadors que a dia 1 de maig de 2016 se'ls apliqui el dret a continuar percebent el complement per antiguitat com a condició *ad personam*, esmentada en els paràgrafs anteriors, se'ls reconeixerà a partir de dia 1 de maig de 2016 el dret a percebre, quan escaigui, la quantia per aquest concepte del venciment següent, si s'escau, fixada en la vigent taula de l'annex 1 de l'actual conveni, que passarà a formar part del complement *ad personam* reconegut en aquest article i romandrà inalterable a partir de llavors. Aquesta quantia se sumará i percebrà a partir del mes següent al del compliment del bienni, quadrienni o quinquenni corresponent, si s'escau.

Article 9

Gratificacions extraordinàries

Els treballadors tenen dret a percebre tres gratificacions extraordinàries. Una s'ha d'abonar el 31 de juliol, com a paga d'estiu, una altra, el 22 de desembre, en ocasió de les festes nadalenques i, la tercera, que s'abonarà per anys vençuts, abans del primer d'abril. En aquesta darrera paga, els treballadors que a 31 de desembre portin menys d'un any al servei de l'empresa tindran de dret 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 7 del Conveni més, si s'escau, el complement *ad personam* per antiguitat.

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 10

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

1. S'estableix un valor cert i unitari a la retribució per les hores de presència, extraordinàries o d'excés, que facin els conductors de tipus A i de tipus B, 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, menjars en ruta i altres de similars, que queda fixat en les quanties per hora següents:

Des de la signatura d'aquest conveni fins al 31 de desembre de 2016 seran les següents:

Conductor/a tipus A: 8,00 €/hora

Conductor/a tipus B: 7,00 €/hora

Des del dia 1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2017 seran les següents:

Conductor/a tipus A: 8,08 €/hora

Conductor/a tipus B: 7,07 €/hora

Des del dia 1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2018 seran les següents:

Conductor/a tipus A: 8,16 €/hora

Conductor/a tipus B: 7,14 €/hora

Des del dia 1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2019 seran les següents:

Conductor/a tipus A: 8,24 €/hora

Conductor/a tipus B: 7,21 €/hora

Des del dia 1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2020 seran les següents:

Conductor/a tipus A: 8,32 €/hora

Conductor/a tipus B: 7,28 €/hora

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

3. La compensació de l'excés de jornada s'ha d'efectuar -fora dels mesos en què s'apliqui la distribució irregular de jornada, en què caldrà ajustar-se al que disposa la mateixa 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. En tot cas, s'ha de produir fora dels períodes de més activitat productiva estacional de l'empresa.

Tenen la naturalesa d'hores de presència, extraordinàries o d'excés, les que en el còmput acordat superin les hores de jornada ordinària de treball prevista a l'article 15 del Conveni col·lectiu.

El treballador pot 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 ha



de preavisar l'empresari per escrit amb prou antelació, mai inferior a deu dies, de la seva opció a descansar aquests dies en compensació del treball realitzat, en les hores d'excés.

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

Article 11

Plus especial per a mecànics

Els treballadors de la secció mecànica han de percebre en concepte de plus especial de lloc de treball les quantitats mensuals següents:

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

Aquests plus 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 12

Dietes (dinars i sopars)

L'empresa té la facultat de facilitar menjades i allotjament als treballadors que estiguin de servei, en la forma que ells determinin. En cas de no establir la manera d'accedir als esmentats subministraments, l'empresa haurà d'abonar, quan es facin jornades diàries superiors a nou hores de treball, una única dieta de dinar o sopar, en la quantia de 6 euros (6,00 €). Aquesta quantia serà vigent fins al dia 31 de desembre de 2016.

Des del dia 1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2017, la quantia de la dieta és de 6,06 €.

Des del dia 1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2018, la quantia de la dieta és de 6,12 €.

Des del dia 1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2019, la quantia de la dieta és de 6,18 €.

Des del dia 1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2020, la quantia de la dieta és de 6,24 €.

Article 13

Absorció i compensació

Les retribucions establertes en aquest capítol són absorbibles i compensables, en conjunt i en còmput anual, fins on assoleixin les millores i retribucions que sobre els mínims legals estiguin abonant les empreses, sigui com vulgui el motiu, la denominació o la forma de les millores, presents o que puguin establir-se per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etcètera.

Article 14

No discriminació salarial per raó de sexe

L'empresari o empresària està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, pagada directament o indirectament, i de la naturalesa que sigui, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe, en cap dels seus elements o condicions.

Capítol III

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

Article 15

Jornada laboral i distribució irregular de jornada

1. La jornada anual és de mil vuit-centes (1.800) hores ordinàries de treball efectiu per a tot el personal.
2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball és de quaranta hores efectives en còmput setmanal per al personal que no fa funcions



de conducció.

3. Per al personal de conducció i durant la vigència del conveni, la jornada es distribueix de forma irregular en determinats mesos de l'any i de forma ordinària en la resta, i en ambdós casos hi ha normes comunes de jornada, si bé, en cas de conflicte entre el que disposen les normes comunes o la distribució irregular de la jornada, cal aplicar el que disposa aquesta darrera atès que es constitueix com una regulació especial.

3.1. Distribució irregular de la jornada. Per al personal de conducció, en virtut de 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 inclou els mesos de novembre a abril, ambdós inclosos.
- b) Dins els mesos indicats, la jornada es computa de forma mensual, amb un màxim de 167 hores de treball efectiu.
- c) En cap cas el còmput mensual descrit no afecta el treballador més de tres mesos, consecutius o alterns, dins del període indicat.
- d) L'empresa ha de comunicar al treballador amb l'antelació necessària els mesos en què se li aplica la distribució irregular de la jornada.
- e) En tot cas, la jornada mínima diària computable en els períodes en què es faci la distribució irregular és 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 és de set hores i mitja en còmput diari.

3.3. Normes comunes de jornada. La distribució i l'assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents s'han de fer públiques al personal afectat i perquè en prengui coneixement, tan aviat com les conegui l'empresari o empresària i dins la bona fe i els usos, els horaris i els costums tradicionals de les empreses del sector, no més tard de l'inici de la jornada que s'hagi de fer. En cas de no produir-se aquesta comunicació s'entendrà que s'assigna una jornada continuada.

La jornada partida pes 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 rotar el dit servei entre tots els treballadors que estiguin en aquesta data en plantilla dins les possibilitats de cada empresa.

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

S'entén com a jornada continuada quan excedeix de les cinc hores consecutives de treball. En el supòsit que es repregui el treball després d'haver treballat més de cinc hores continuades i no haver exhaurit la jornada ordinària, l'excés s'ha de computar i remunerar com a hores extraordinàries, i no s'ha d'abonar el temps que intervingui entre el final de la jornada ordinària i l'inici de l'extraordinària.

La distribució del treball nocturn s'ha d'aplicar 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, tret 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 tenen retribució específica ni cap increment, ja que el salari s'ha establert atenent que el treball pugui desenvolupar-se en l'indicat període horari nocturn.

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

Quan un servei tingui l'inici dins de la jornada ordinària, el conductor no pot negar-se a fer-lo ni pot abandonar-lo fins que l'hagi acabat, sempre que es respectin els temps de conducció i descans.

No obstant la jornada pactada en aquest Conveni, els serveis en què entre l'inici i el final intervinguin de manera habitual més de 7 hores i 30 minuts, el treballador a qui correspongui dur-lo a terme l'ha de fer en la seva totalitat, sense que en cap cas aquesta prestació minori el període de descans marcat al Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre; aquests serveis seran objecte de màxima rotació entre els treballadors.

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

En tot cas, es consideren serveis habituals les excursions que en les dues darreres temporades hagin tingut normalment una durada superior a les set hores i mitja.

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

Article 16

Garantia d'ocupació als conductors fixos discontinus

Durant la vigència d'aquest conveni 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 afecta únicament els conductors amb un contracte de treball fix discontinu que tinguin expressament reconeguda aquesta condició anteriorment a l'any 2013.

Dins la garantia d'ocupació s'ha de computar el temps efectiu de serveis, el temps de presència i el temps de descansos computables com de treball, tals com vacances, permisos i suspensions legals de contracte.

Article 17

Descans setmanal i dies festius

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

Atesa la naturalesa de determinats serveis (vegeu el transport escolar), l'empresa pot programar el descans setmanal de manera que per cada cinc dies de treball es meritin dos dies de descans. En la confecció d'aquesta programació, que s'ha de fer de forma trimestral, l'empresa ha d'establir el nombre de treballadors necessaris i fixar els dies de descans. Els treballadors amb contracte fix tenen prioritat per adscriure's a aquest sistema de jornada i descans. A l'efecte que els treballadors amb contracte fix discontinu puguin igualment accedir a aquest sistema, la seva adscripció s'ha de fer una vegada adscrits els treballadors fixos, de forma rotativa, i començant pel treballador fix discontinu més antic i finalitzant pel de menor antiguitat, i així successivament. Malgrat això, el treballador pot declinar l'adscripció a aquest sistema, cas en què el dret correspon al següent treballador en l'escalafó d'antiguitat.

Quan es prestin serveis durant un nombre d'hores o dies inferior a sis dies, el treballador tindrà dret que se'l retribueixi dins de la seva jornada el temps proporcional al descans establert, sense que sigui possible cap compensació si el treball es fa 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 dins la franja horària que va des de les 24 hores de la nit fins a les 7 hores del matí. Quan es descansin dos dies, intervindran almenys 56 hores. S'entén que transcorreguts els dits lapsos temporals de descans, les empreses poden assignar serveis de conducció immediatament després que hagin transcorregut.

El descans es pot establir de forma fixa o rotatòria i aquest últim cas s'ha de computar la jornada des de l'últim descans.

L'empresa està obligada a abonar les festes abonables o els dies de descans setmanal treballats 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. En el supòsit dels dies de descans setmanal, l'opció en la forma de compensació correspon al treballador. En el supòsit dels dies festius, l'opció correspon a l'empresa i, si aquesta opta per compensar amb descans a raó d'un dia i mig per dia festiu, ho pot 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 els 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 el que disposi la legislació.

Per a la resta de treballadors regeix el que preveu la legislació en aquestes matèries.

Article 18

Vacances

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

Dels trenta-un dies, quinze dies, o la part proporcional, els ha d'elegir el treballador, i se n'exclouen els mesos d'alta producció per a això (de juny a setembre, ambdós inclosos), o al final del contracte o períodes d'ocupació en cas de temporals o fixos discontinus.



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

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

Del període de vacances i festes laborals no compensat, totalment o parcialment, durant el període d'ocupació, se'n gaudeix coincidint amb l'últim tram temporal de la crida.

Article 19

Festivitat del patró

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

Article 20

Llicències retribuïdes

El treballador, previ avís i justificació, pot 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 greus o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de mort de cònjuge o fills, el permís té una durada, almenys, de cinc dies, que es pot augmentar de comú acord amb l'empresari o empresària. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el permís s'augmenta en 2 dies. Els mateixos drets a les llicències que es preveuen en aquest apartat als cònjuges en matrimonis s'estenen a les persones unides com a parelles de fet en els termes que estableixi la legislació vigent d'aplicació, fet que el treballador o treballadora ha 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, comprès l'exercici de sufragi actiu.
- e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins la jornada de treball.

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

Article 21

Excedències

L'excedència pot ser voluntària o forçosa.

La forçosa, que dona dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

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

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

Allò que no preveu aquest article es regeix per l'Estatut dels treballadors.

Capítol IV**Contractació, ocupació i mesures d'igualtat****Article 22****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 tal activitat han de ser cridats sempre que siguin necessaris els seus serveis i tenen la consideració de fixos de treballs discontinus.

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

En els casos en què el treballador no resideixi a l'illa on s'ubica el centre de treball o es trobi treballant en una altra empresa, la crida s'ha de fer amb almenys setanta-dues hores d'antelació. El treballador ha de posar en coneixement de l'empresa aquestes circumstàncies per escrit amb aquesta finalitat. Si l'empresa, per raons de demanda imprevista de serveis, no pot complir amb el dit termini, ha de preavisar el treballador igualment, i si el treballador no pot incorporar-se, l'empresa pot trucar 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, pot instar el procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, per a la qual cosa s'inicia el termini des que el treballador s'assabenta de la falta de convocatòria.

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

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

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

La falta de crida escrita d'un treballador fix discontinu, o la interrupció del seu contracte mentre hi ha un altre treballador contractat com a eventual per al mateix centre de treball i lloc de feina, implica la nul·litat de tal 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 té 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 pot utilitzar en els contractes fixos discontinus la modalitat de contracte a temps parcial.

2. **CONTRACTES EVENTUALS.** La contractació de durada determinada per raons d'eventualitat pot fer-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 pot ser de fins a nou mesos, d'aquí a un període de dotze mesos, tret dels contractes a temps parcial, tal com es recull en l'apartat 5 d'aquest article, la durada dels quals no pot superar els sis mesos.

Aquest tipus de contractació es produeix sense que això suposi minva dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors fixos discontinus, i té preferència el treballador fix discontinu del mateix lloc de treball i, si s'escau, centre de treball, sobre el treballador eventual.

3. **PERÍODE PROBATORI.** En el contracte de treball pot concertar-se per escrit un període probatori que no pot excedir de dos mesos, que es regirà per allò previst legalment. És 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, tret que aquesta hagi finalitzat anteriorment als dos anys previs a la nova contractació.

4. **CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ.** Es convé que les funcions de la categoria professional de conducció no poden ser realitzades per contractes per a la formació, tret 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 haurà de terminar el que s'ha d'aplicar en l'empresa.





5. **CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL.** Quan s'utilitzi aquesta modalitat contractual de temps de treball en contractacions eventuais, la durada màxima del contracte no podrà depassar sis mesos.

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

L'empresa ha 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 poden 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 23

Plantilles

L'empresa ha de complir 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 s'han de computar amb caràcter unitari, això és, com un treballador més.

La Comissió Paritària ha de fer un seguiment dels percentatges de contractació, i pot sol·licitar a l'empresa la informació necessària per fer-ho. A aquest efecte, ha de celebrar dues reunions anuals, una al mes de gener i una altra al mes de setembre.

Article 24

Liquidacions, quitances i acomiadaments

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

El treballador pot sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de signar el rebut de liquidació, en el qual s'ha de fer constar el fet que se signa en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresari o empresària impedeix la presència del representant en el moment de la signatura, el treballador podrà fer-ho constar en el mateix rebut, a l'efecte que correspongui.

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, s'ha de dur 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, tret que el contracte de treball s'hagi extingit per aplicació d'allò legalment establert respecte a l'extinció de la relació laboral.

Quan es dugui a terme l'acomiadament o la sanció d'un treballador per falta molt greu o greu, s'haurà de notificar el contingut de la carta disciplinària a la representació legal dels treballadors en el termini de 48 hores posteriors a l'acomiadament o la sanció, amb la finalitat d'informar-los de la causa o el motiu al·legat per l'empresari o empresària.

Article 25

Cessaments del treball incentivats

Es pacta un règim de baixes o cessaments incentivats on 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 en l'empresa, percebent 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 a l'empresa amb almenys un mes d'antelació, tenint dret a partir d'aquell moment a percebre la indemnització establerta.

Capítol V

Organització del treball

Article 26

Repartiment equitatiu dels serveis

L'empresa ha de repartir, en la mesura possible, els serveis d'escoles, excursions, aeroports, etcètera, de forma equitativa, dins dels diferents llocs de conducció. En cas de discrepàncies, s'han d'intentar resoldre entre l'empresari o empresària i els representants legals dels treballadors.

En tot cas, la distribució dels serveis no pot 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.

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

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

Tret de raons provades de necessitat organitzativa, els treballadors adscrits al departament de taller no han de fer funcions de conducció. La realització d'aquests serveis -que sempre són ocasionals i excepcionals- és de compliment obligatori. A aquest efecte, l'empresa ha d'acreditar 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 hi comporti un retard o perjudici, cas en què es produirà, com a màxim, l'endemà.

Article 27

Llibre d'incidències i avaries

L'empresa ha de disposar d'un llibre d'incidències i avaries numerat, en el qual el conductor ha de reflectir les anomalies, ruptures o qualsevol incidència relacionada amb el vehicle, que ha de notificar a l'empresa al terme del servei, emplenat i signat degudament. L'empresa ha de justificar la recepció de la notificació de l'informe corresponent. Aquest llibre ha de romandre al vehicle, juntament amb la documentació, i per a ús únic i exclusiu de conductors i empresa.

Article 28

Peces de treball

Quan l'empresari o empresària exigeixi uniformitat o roba de treball als treballadors, els l'haurà de facilitar o bé compensar-los econòmicament.

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

1. CONDUCCIÓ:

Estiu:

2 camises màniga curta

2 pantalons

Hivern:

2 camises màniga llarga

2 pantalons





1 jaqueta d'abric

1 jersei

2. TALLERS I NETEJA:

Estiu:

2 pols de màniga curta

2 pantalons

Calçat adequat

Hivern:

2 granotes cada any

Calçat adequat

Per al personal de conducció l'ús de corbata és obligatori excepte per raons climatològiques, durant el període comprès entre el 15 de maig i el 30 de setembre, per als trasllats. En relació amb les excursions, es podrien prescindir de la corbata entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

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

Capítol VI

Previsió, millores assistencials i socials i salut laboral

Article 29

Incapacitat temporal

Els treballadors en situació de baixa per incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna o accident no laboral han de percebre 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 o empresària, la diferència que hi hagi entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al cent per cent de la base reguladora de cotització, i prendre com a base la de la mitjana dels tres mesos anteriors al de la baixa, sempre que el treballador tingui 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 o empresària, la diferència que hi hagi entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al setenta-cinc per cent de la base reguladora de cotització, i prendran com a base la del mes anterior al de la baixa.

S'ha de prendre 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 donen lloc a la percepció de la diferència que hi ha 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 s'ha de prendre la base reguladora del mes anterior al de la baixa.

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

Article 30

Assegurança d'accidents

L'empresa ha de tenir concertada una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors, a partir del quinzenè 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 aquest efecte quedin equiparats, o mort, quan aquestes contingències derivin d'accident, i en les condicions establertes a les pòlisses d'assegurança. Si l'empresari o empresària incompleix l'obligació de concertar aquestes pòlisses està obligat al pagament directe de la indemnització.

Article 31**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 fent la seva activitat professional amb un vehicle d'aquesta pateixi un accident de circulació o se li imputi una infracció de les regles circulatòries, té 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'indícis raonables 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, se li lleva o deixa suspès al treballador el permís de conduir, i aquesta privació o suspensió no està causada per estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres d'anàlogues o de begudes alcohòliques; per no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia; per conducció temerària manifesta que posi en perill concret la vida o la integritat de les persones; per omissió del socors en cas de necessitat urgent; participació en competències o carreres entre vehicles no autoritzades o altres causes anàlogues; l'empresa l'haurà de destinar 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 descrits, el treballador 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 dies festius i hores extraordinàries treballades; quan es tracti de treballadors fixos discontinus, a més d'en els dies citats, la suspensió pot coincidir amb els períodes de no-cria 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 ha de coincidir amb els períodes de menor activitat productiva estacional.

Si es donen aquestes circumstàncies, el treballador mantén íntegres els seus drets de treball i retributius durant els dies que presti els seus serveis.

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

b) Si el treballador, en les mateixes circumstàncies referides en el paràgraf anterior, és privat 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 l'origen en les causes citades en la lletra a) anterior, el contracte s'ha de considerar suspès pel temps que duri la privació del dit dret, de conformitat amb l'article 45.1, de l'Estatut dels treballadors.

La suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball, i no computa el temps de suspensió com de serveis ni d'antiguitat a l'empresa. Una vegada finalitzada la suspensió, el reingrés en el treball ha 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 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 a comptar des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut el termini sense haver obtingut una nova autorització, cessarà la situació d'excedència, i s'extingirà 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 abans esmentat, es reincorporarà immediatament al seu lloc de treball en les mateixes condicions laborals vigents anteriorment a l'inici de l'excedència.

El temps d'excedència no computa a l'efecte de temps de serveis ni 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 dins 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 pot ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i sancionat de conformitat amb el règim disciplinari laboral aplicable.



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

Als treballadors per als quals la conducció és consubstancial a 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 regula el permís i la llicència de conducció per punts, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi les dites contingències i en els termes que s'hi preveuen, l'empresa haurà d'abonar un ajut econòmic per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta (50) euros anuals, sempre que la prima superi l'esmentat import, 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 presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

L'abonament del cost de l'ajuda l'ha de fer l'empresa al treballador als trenta dies següents a la data de justificació d'haver realitzat 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 responsabilitat d'aquestes.

Article 32

Vigilància de la salut

Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen 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 és aplicable als treballadors que exerceixin funcions de conducció, a causa dels riscos que per a aquests i per a tercers porten implícits tals tasques.

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

Per a això s'han d'utilitzar els organismes existents o que es puguin crear amb aquesta finalitat. S'ha de lliurar una còpia dels resultats del reconeixement al treballador.

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

Article 33

Readaptació professional

Els conductors que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que els habilita per exercir les seves funcions professionals o les proves mèdiques a què es refereix l'article anterior, i com a conseqüència d'aquesta circumstància es trobin 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 en l'empresa, sempre que existeixi aquesta plaça i s'adapti a les condicions del treballador, i sempre que aquest reuneixi les aptituds professionals adequades per al nou treball. En aquest últim cas, les condicions econòmiques i professionals seran les de la nova categoria professional assignada.

Si no existeix aquesta nova plaça de treball, el treballador, després del cessament, tindrà preferència per accedir en el futur als llocs que puguin quedar vacants disponibles o als que es puguin crear, sempre que el treballador compleixi els requisits i les aptituds exigibles per ocupar el dit lloc de treball.

Article 34

Formació professional

Amb l'objectiu de promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors i l'eficàcia econòmica i la competitivitat més gran de l'empresa, s'inclouen entre les funcions de la Comissió Paritària previstes en aquest conveni o de qui actuï en delegació d'aquesta les següents:

a) Fomentar la formació dels treballadors i treballadores en el seu àmbit, d'acord amb la normativa legal i convencional vigent, i establir, 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, anàlisis 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 35

Salut laboral

La Comissió Paritària d'aquest Conveni queda facultada i amb competències en matèria de salut laboral i seguretat en el treball per vetllar pel compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals. La Comissió Paritària ha d'estudiar els 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 l'objectiu de promoure i millorar les condicions de treball amb la finalitat d'eleva el nivell de protecció de la seguretat i la salut laboral dels treballadors en l'exercici 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 cadascun 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 la informació del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Com a conseqüència d'aquesta preocupació compartida per les parts signants del Conveni s'elaborarà, amb caràcter anual, un Pla de prevenció. El Pla tindrà l'objectiu d'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 ha de recollir aspectes relatius a:

- a) Plans d'autoprotecció i actuació.
- b) Simulacres d'evacuació.
- c) Treballs a 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 del Conveni, s'ha de desenvolupar i posar en pràctica un pla d'informació i formació als treballadors en funció dels riscos específics de cada lloc de treball.

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

D'acord a les avaluacions de riscos, es continuaran actualitzant els procediments de vigilància de la salut, tenint com referència els protocols de vigilància sanitària específica dels 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 36

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 37****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, disposen 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, de vint hores mensuals acumulables per trimestres naturals.

Les absències del treballador derivades del crèdit d'hores establertes en aquest article han de ser prèviament avisades i posteriorment justificades com cal.

El preavis haurà de ser, almenys, de 48 hores, tret que hi hagi provades raons d'urgència, cas en que serà, pel cap baix, de vint-i-quatre hores.

El temps d'absència previst en els paràgrafs anteriors es pot acumular en un o diversos membres del Comitè d'Empresa, exceptuant-ne els qui tinguin el contracte laboral suspès o es trobin absents per algunes de les causes legalment previstes.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'ha de preavisar per escrit l'empresari o empresària amb almenys set dies d'antelació, i expressar clarament el nombre d'hores acumulades i indicar sobre quin treballador o treballadors es du a terme i a qui corresponen les hores.

2. DRET DE REUNIÓ. Els representants legals dels treballadors d'un centre o empresa poden reunir-se als locals d'aquesta, amb els 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, si ho comuniquen a l'empresari o empresària, amb expressió de l'ordre del dia proposat, amb almenys quaranta-vuit hores d'antelació.

Aquestes assemblees s'han de fer fora de les hores de treball, i mai no poden pertorbar la bona marxa del treball ni poden durar més de dues hores.

Els representants legals dels treballadors presideixen l'assemblea i són responsables del seu normal desenvolupament.

En tot el que no s'esmenta regeix allò establert legalment.

4. DRET D'INFORMACIÓ. Al centre de treball s'ha de posar a disposició dels representants dels treballadors un tauler d'anuncis.

L'empresari o empresària ha de facilitar als representants legals dels treballadors una còpia dels butlletins de cotització a la Seguretat Social.

Article 38**Representació sindical**

Els treballadors afiliats a un sindicat poden, 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 o empresària, 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 dita Llei.

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

Disposicions addicionals**Disposició adicional primera****Distribució i còmput de jornada, descansos, pauses i compensació de dietes**

Forma part d'aquet conveni col·lectiu i és, per tant, d'aplicació íntegra el que disposa l'Acord subscrit entre l'empresa i el comitè d'empresa en data 15 d'abril de 2009 en matèria de distribució, còmput de jornada, descansos i compensació de dietes, i resta sense efecte qualsevol altre pacte relatiu a les dites matèries.

Disposició adicional segona

**Normativa supletòria**

LAUDE ARBITRAL. És 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 es classifiquen en dos grups professionals, en funció de les seves especialitats i contractacions, a fi d'obtenir una estructura productiva i funcional més raonable.

Grup I: personal tècnic i d'administració

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

Grup II: personal de producció i serveis auxiliars

El personal que s'encarrega del moviment i la manipulació d'equips o màquines a les instal·lacions de l'empresa o fora d'aquestes, incloent-hi el manteniment de vehicles, com també els qui es dediquen a activitats auxiliars de la principal de l'empresa.

La Comissió Paritària del Conveni ha de confeccionar una definició funcional dels diferents llocs de treball als quals afecta el Conveni col·lectiu, a partir de les definicions contingudes en el Laude arbitral, i confeccionar així mateix la taula d'equiparació i assimilació de categories que es creïn.

Disposició addicional tercera**Condicions més beneficioses per a l'actual personal de conducció de la classe A (antiga classe D)**

Les raons que han motivat la reedició de la negociació i subscripció del II Conveni col·lectiu de l'empresa Transacobo, SL, allunyant-nos novament de la regulació sectorial, obeeixen a diferents motius però, sens dubte, el fonamental és que encara romanen les conseqüències d'una crisi econòmica que ha resultat especialment marcada en el sector del transport discrecional en general i en la nostra empresa en particular. En aquest context econòmic es va evidenciar la impossibilitat de mantenir les relacions laborals d'acord amb paràmetres tradicionals, per ser incompatibles amb la viabilitat de les empreses del sector, la qual cosa va propiciar la creació de multitud d'acords i convenis d'empresa, tots aliats a les previsions del conveni sectorial i ajustats a la nova realitat econòmica. Aquesta circumstància, al costat de la irrupció de nous operadors més competitius, per ser inferiors els seus costos salarials, ha obligat les empreses a reduir els costos com a mesura per garantir la seva viabilitat.

L'empresa no ha resultat aliena a tan complex escenari, i ha acusat d'ençà de la subscripció del conveni anterior un greu descens de l'activitat ordinària, derivada de la pèrdua de clients, fins i tot històrics, que han trobat, precisament en empreses amb menors costos de personal, una col·laboració professional més conforme amb els seus interessos.

Malgrat els esforços realitzats, la circumstància descrita anteriorment no ha pogut revertir-se i, actualment, no és possible entreveure una situació ni tan sols similar a l'inici de la crisi econòmica.

La subscripció, al seu dia, del I Conveni col·lectiu de l'empresa Transacobo, SL va permetre ajustar les condicions econòmiques i productives de l'empresa i la major part de l'esforç va recaure en el personal de conducció, especialment el de classe D (actualment classe A) per ser el majoritari.

Així, el personal de conducció de l'actual classe A ha patit de manera personal i directa durant aquests últims anys la inaplicació del conveni col·lectiu sectorial en matèria retributiva o en la distribució de la jornada.

No sembla proporcionat exigir un sacrifici més gran que el ja realitzat al personal de conducció de classe A, que durant aquests anys, amb el seu esforç i sacrifici personal, han permès remuntar una situació que en determinats moments van fer perill la subsistència de l'empresa. Per això, raons d'equitat obliguen a reconèixer com a condició més beneficiosa al personal de conducció en actiu de la classe A les següents condicions retributives:

- Fins al 31 de juliol de 2016 es mantindran les condicions retributives, conceptes i quanties, regulades en el I Conveni col·lectiu de l'empresa Transacobo, SL.
- Des de l'1 d'agost de 2016 i fins al 31 de desembre de 2018 s'aplicaran els conceptes, les condicions i les quanties retributives establerts en el *Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears*.
- Des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2020 s'aplicaran els conceptes, les condicions i les quanties retributives que es





pactin en el *Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears*.

Disposició adicional quarta

Sistema remuneració conductors tipus C

El personal de conducció amb categoria de conductor tipus C es regeix per un sistema retributiu diferent i superior en el seu còmput global al que estableix aquest conveni, i no és, per tant, d'aplicació el que aquest que disposa en matèria de retribució salarial o extrasalarial, tret de l'excepció continguda en l'últim apartat d'aquest article.

El dit sistema, vinculat a la producció, es computa per punts.

La producció mínima exigida és de 720 punts mensuals; allò que excedeixi d'aquest mínim s'ha d'abonar segons la tarifa vigent. Per a períodes inferiors a un mes s'ha de calcular la part proporcional al temps treballat.

El treballador obté per cada servei realitzat un determinat nombre de punts que van en funció de la zona d'origen i la destinació del servei. En aquells casos en què el treballador tingui assignat un servei d'entrada i, per causes que li siguin alienes, els clients no siguin recollits, obté 2 punts. En l'annex 4 es recullen totes les zones i la puntuació assignada.

Per als serveis a disposició s'obtenen 4 punts per cada hora de durada del servei.

En relació amb la meritació i abonament de dietes, l'empresa té la facultat de facilitar menjars i allotjament als treballadors que estiguin de servei en la forma que ells determinin. En cas de no establir la manera d'accedir als dits subministraments, l'empresa ha d'abonar, quan es facin jornades diàries superiors a nou hores de treball, una única dieta de dinar o sopar, en la quantia de 18 euros (18,00 €). Aquesta quantia és vigent fins a l'acabament del conveni.

S'estableix un valor cert i unitari a la retribució de cada punt que excedeixi del mínim mensual exigint de 2,50 €/punt. Aquesta quantia és vigent fins a la finalització del conveni.

En el supòsit que el treballador no assoleixi un mínim de 720 punts, se li retribuirà d'acord amb el que preveu aquest conveni, a excepció de la càrrega i descàrrega d'equipatge, si no es presenten les condicions de contractació assenyalades en la disposició adicional cinquena.

Disposició adicional cinquena

Càrrega i descàrrega d'equipatges per compte de tercers

Quan l'empresa contracti, amb prèvia demanda dels seus clients (agències de viatges, operadors turístics o anàlegs), a més del transport de passatgers, les funcions d'organització, càrrega i descàrrega dels seus equipatges al celler del vehicle, ha de garantir als treballadors que facin les dites funcions l'abonament de la quantitat de 0,20 cèntims d'euro per viatger i servei durant la vigència d'aquest conveni, més les corresponents cotitzacions a la Seguretat Social a l'empresa transportista.

Als dits contractes s'ha d'incloure una clàusula en virtut de la qual, si l'empresa de transport incompleix l'obligació abans esmentada, el contractista del servei està obligat a satisfer les quanties meritades, i aquest compromís constitueix una estipulació a favor de tercers que faculta els treballadors per exigir al client la retribució deguda, més les càrregues de Seguretat Social corresponents.

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

Disposició adicional sisena

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva 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, s'ha de reconsiderar tot el seu contingut.

Disposició adicional setena

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 s'han de resoldre



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 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'ha d'efectuar d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el seu Reglament de funcionament, i les parts signants d'aquest conveni col·lectiu se sotmeten expressament, 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 Reglament.

Disposició addicional vuitena

Comissió Paritària

De conformitat amb l'article 85.3.i) i 91 de l'Estatut dels treballadors es designa una Comissió Paritària de les parts negociadores i signants d'aquest conveni. La Comissió Paritària entén d'aquelles qüestions establertes en la llei i de les altres que li siguin atribuïdes. En especial:

A) Són funcions genèriques de la Comissió les següents:

- a) Entendre en totes aquelles matèries en què l'articulat d'aquest Conveni hagi previst la seva participació.
- b) Interpretar i vigilar l'aplicació d'allò acordat en aquest text.
- c) Exercir tasques d'arbitratge i conciliació prèvies a qualsevol acció judicial o administrativa que les parts afectades per aquest conveni puguin intentar, que se suscitin al si de l'empresa per la interpretació i aplicació d'aquest, per a la qual cosa ha d'emetre els dictàmens en set dies hàbils com a màxim, a comptar des de la data en què s'acabin les mesures de mediació o arbitratge citades.

Les controvèrsies sorgides al si de la Comissió Paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords, s'han de sotmetre a allò disposat en aquesta matèria 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), i aplicar el Reglament de funcionament del Tribunal.

La Comissió ha d'estar formada per sis membres, tres per part de la representació sindical i tres per part de l'empresa.

Cada part designa els membres que han de compondre la Comissió Paritària, per la part sindical, 1 per CCOO, 1 per SATI i 1 per SITD, i 3 per la part empresarial. Els membres de la part empresarial són: Sr. Antonio Rosselló Rosselló, Sr. Tomeu Rosselló Rosselló i Sr. Isidro Bibiloni Mateu; i els corresponents a la part sindical són: Sr. José Palomino Jara, intervinent per CCOO, Sr. Joaquin Murciano Conde, intervinent per SATI i Sr. Ramón Machado Marín, intervinent per SITD.

Els membres designats poden ser substituïts per les organitzacions que els han elegit, que ho han de comunicar dins el termini i en la forma escaient a la Comissió Paritària. En cas que algun dels comissionats no hi assisteixi, pot delegar el seu vot en un altre membre de la Comissió, perquè el representi.

A les reunions poden assistir assessors de les parts, en nombre restringit, que poden intervenir amb veu però sense vot.

La Comissió Paritària es reuneix cada vegada que ho sol·licita qualsevol de les parts signants del Conveni col·lectiu, quan és requerida formalment per a això.

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

Disposició addicional novena

Procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a 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, es pacta que, en cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts intervinents en aquell període pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, comptador des que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi assolit un acord, les parts han de recórrer als procediments regulats en l'Acord Interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears. Finalment, si aquests procediments no han solucionat la discrepància cal ajustar-se a allò que disposat 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 desena**
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 i 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 ha de vetlar 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'han d'incloure totes les hores treballades per a una o més empreses en el període considerat. A aquest efecte l'empresa ha de sol·licitar per escrit al treballador, i aquest ho ha de facilitar també per escrit, el còmput de temps treballat efectuat per a altres empreses.

Els treballadors pluriempleats disposen d'un termini no superior a quinze dies a comptar des de l'endemà de la publicació del Conveni en el BOIB, per notificar a l'empresa la situació de pluriocupació en els termes previstos en el paràgraf anterior. L'empresa ha de posar a disposició de la representació legal dels treballadors aquesta informació, quan aquesta la hi sol·liciti, com a màxim una vegada cada trimestre.

Disposicions finals**Disposició final primera**
Clàusula derogatòria

Queda derogat el conveni col·lectiu anterior, així com tots els anteriors a aquest, sense perjudici de la subsistència de les condicions més beneficioses per als treballadors que les recollides en aquest conveni i que s'hagin implantat, a títol personal, anteriorment a haver entrat en vigor.

Annex 1

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 1a de taller	27,34 €	54,95 €	109,38 €	162,42 €	216,59 €	270,73 €	402,05 €
Oficial/a 2a de taller	26,80 €	53,59 €	107,19 €	159,20 €	212,26 €	265,32 €	394,02 €
Oficial/a 3a de taller	26,00 €	52,04 €	104,04 €	154,51 €	206,04 €	257,54 €	382,46 €
Oficial/a 1a admtiu./iva	28,57 €	57,14 €	114,30 €	169,77 €	226,32 €	282,91 €	420,15 €
Oficial/a 2a admtiu./iva	27,17 €	54,36 €	108,69 €	161,42 €	215,24 €	269,04 €	399,56 €
Auxiliar admtiu./iva	25,64 €	51,26 €	102,55 €	152,29 €	203,05 €	253,80 €	376,94 €
Peó i netejador/a	25,16 €	50,97 €	100,62 €	149,44 €	199,25 €	249,08 €	369,89 €



Annex 2

**CRIDA DE TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS I
COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'OCUPACIÓ (article 6.5 del Reial decret
625/1985, de 2 d'abril, i article 20.1 del Conveni col·lectiu)**

EMPRESARI/EMPRESÀRIA:

Nom i llinatges:

DNI:

com a:

de l'Empresa:

NIF:

Activitat: transport discrecional i turístic de viatgers per carretera. Domicili social:

Núm. CCC Seguretat Social Empresa:

Nom, si s'escau, i domicili del centre de treball:

Núm. CCC Seguretat Social del centre de treball:

A l'efecte de realitzar la crida prevista en l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors, comunica al

TREBALLADOR:

Nom i llinatges:

DNI:

Núm. d'afiliació SS:

Data de naixement:

Domicili:

Que, amb la condició de treballador fix discontinu d'aquesta empresa, ha de començar a prestar els seus serveis:

Des del dia:

Fins al dia:

Data, aquesta darrera, en què es preveu que conclouran les activitats per a les quals està contractat.

OBSERVACIONS:

_____, ____ d _____ de 20__.

L'empresa

El treballador / La treballadora

Rebut el document de crida



**Annex 3****COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE
DE TREBALL DELS TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS
(article 20.1 del Conveni col·lectiu)**

_____, ____ d _____ de 20__

Senyor/Senyora,

Mitjançant aquest escrit, a l'efecte previst en l'apartat 5, de l'article 1, del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comunic que el proper dia _____ quedarà interrompuda l'execució del vostre contracte com a fix discontinu, per haver conclòs el període d'activitat per al qual vàreu ser ocupat, sense perjudici que es reprengui a continuació, d'acord amb l'establert legalment i convencionalment.

Atentament,

L'empresari / L'empresària

El treballador / La treballadora
Rebut el duplicat
[Data i signatura]

Annex 4

	Punts		Punts
AEROPORT	2	LES MERAVELLES	2
ALARÓ	3,5	LLORET	3,5
ALCÚDIA	7	LLOSETA	4
ALGAIDA	2,5	LLUBÍ	5
S'ALQUERIA BLANCA	5,5	LLUCALCARI	4
ANDRATX	5	LLUC	6
S'ARENAL	2	LLUCMAJOR	2,5
ARIANY	6,5	MAGALUF	3
ARTÀ	8	MANACOR	2,5
ALCANADA	7	MANCOR	4,5
BADIA GRAN	2	MARIA DE LA SALUT	6
BANYALBUFAR	4	MARRATXÍ	2
BENDINAT	2,5	MONTUÏRI	3,5
BETLEM	8,5	MOSCARI	5
BINIALI	3	PORT DE PALMA	2
BINIAMAR	4,5	MURO	5,5
BINIBONA	5	ORIENT	4,5
BINICANELLA	7,5	PEGUERA	4
BINIFALDÓ	6,5	PALMA CENTRE	2
BINISALEM	3,5	PALMANOVA	3
BÚGER	5	PALMANYOLA	2
BUNYOLA	2,5	PASSEIG MARÍTIM	2





	Punts		Punts
CAIMARI	5	PETRA	6,5
CALA BARCA	7,5	PINA	3
CALA BLAVA	2	PLA DE NA TESA	2
CALA BONA	7,5	PLATJA DE MURO	7
CALA D'OR	7,5	POLLENÇA	7
CALA FERRERA	7,5	ES PONT D'INCA	2
CALA FIGUERA	6	PORRERES	4
CALA FORNELLS	4	PORT DES CANONGE	6,5
CALA AGULLA	8,5	PORTALS	2,5
CALA LLOMBARDS	6	PORTALS VELLS	3,5
CALA MANDIA	7,5	PORTITXOL	2
CALA MAJOR	2	PORTOCOLOM	6,5
CALA MESQUIDA	8,5	PORTO CRISTO	7
CALA MILLOR	7,5	PORTOPETRO	7,5
CALA MONDRAGÓ	6	PÒRTOL	3
CALA MURADA	7	PORT DE POLLENÇA	7
CALA MURTA	8	PORT ALCÚDIA	7
CALA PI	4	PORT ANDRATX	4,5
CALA RAJADA	9	PORT DE SÓLLER	4,5
CALA ROMÀNTICA	7,5	PUIGPUNYENT	3
CALA SANT VICENÇ	7	PUNTA REINA	7,5
CALA SANTANYÍ	5,5	RANDA	3
CALA TUENT	8	RUBERTS	3
CALA VINYES	4	SA CABANETA	2
CALES DE MALLORCA	7	SA COMA	7,5
CALVIÀ	3,5	SA FORADADA	3,5
ES CAMP DE MAR	4	SA POBLA	5,5
CAMPANET	5	SA RÀPITA	4
CAMPOS	3,5	SANT JOAN	4
CAN PASTILLA	2	SANT SALVADOR	6
CAN PICAFORT	7	SANT JORDI	2
CANYAMEL	8,5	SANT LLORENÇ	6,5
ES CAPDELLÀ	4	SANT ELM	5
CAPDEPERA	8,5	SANTA EUGÈNIA	2
CAPOCORB	4	SANTA MARGALIDA	6,5
CAS CONCOS	5	SANTA MARIA	2,5
CIUTAT JARDÍ	2	SANTA PONÇA	4
ES COLL D'EN RABASSA	2	SANTANYÍ	5





	Punts		Punts
COLÒNIA DE SAN PERE	8	S'ARANJASSA	2
COLÒNIA SANT JORDI	7	S'ARRACÓ	5
CONSELL	3	SECAR DE LA REAL	2
COSTA DE LA CALMA	3,5	SELVA	4,5
COSTA DELS PINS	7,5	SENCELLES	5
COSTA D'EN BLANES	2,5	SES ALQUERIES	3
COSTITX	5	SES COVETES	5
CURA	3	SES SALINES	5
DEIÀ	4,5	S'ESTANYOL	4
EL DELTA	2,5	S'HORTA	6,5
EL DORADO	3	S'HOSTALOT	2
EL MAL PAS	7	S'ILLOT	7,5
EL TORO	3	SINEU	4
EMBASSAMENT CÚBER	5,5	SÓLLER	5
ES FIGUERAL	2	SON ARMADANS	2
ES MOLINAR	2	SON CARRIÓ	7
ES RAFAL	2	SON FERRER	3,5
ESCOLLERA	2	SON FERRIOL	2
ESCORCA	6,5	SON HUGO	2
ESPORLES	2,5	SON RAPINYA	2
ESTABLIMENTS	2	SON ROCA	2
ESTELLENCES	4,5	SON SARDINA	2
FELANITX	5	SON SERRA DE MARINA	7,5
FORMENTOR	8,5	SON SERVERA	7,5
FORNALUTX	5	SON VIDA	2
GALATZÓ	3,5	ULLARÓ	5
GALILEA	3,5	UNIVERSITAT	2
GÈNOVA	2	VALLDEMOSSA	3
SES ILLETES	2,5	VILAFRANCA	4,5
INCA	4		
LA CALOBRA	7,5	A DISPOSICIÓ x H SERVEI	4

