



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

10202

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 del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears (exp.: CC_TA_09/035, codi de conveni 07000855011982)

Antecedents

1. El dia 30 de maig de 2014, la representació de les empreses del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears i la del seu personal subscriviren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El mateix dia, 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 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 del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 5 de juny de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR DEL TRANSPORT DISCRECIONAL I TURÍSTIC DE VIATGERS PER CARRETERA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS****(CODI CONVENI 07000855011982)****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****Article 1r.****PARTS QUE CONCERTEN EL CONVENI COL·LECTIU. -**

Concerten el present conveni col·lectiu negociat i pactat a l'empara del títol III 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 (d'ara endavant, Estatut dels Treballadors), en representació dels treballadors les organitzacions sindicals SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISSIONS OBRERES, FEDERACIÓ DE TRANSPORTS, COMUNICACIONS I MAR DE BALEARS DE LA UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS I SINDICAT INDEPENDENT DE TRANSPORT DISCRECIONAL I TURÍSTIC DE VIATGERS PER CARRETERA DE LES ILLES BALEARS; i en representació dels empresaris l'organització ASSOCIACIÓ EMPRESARIAL DEL SERVEI DISCRECIONAL DE VIATGERS DE BALEARS; ambdues representacions legítimes en virtut del disposat a l'article 87, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2n.**DECLARACIÓ DE PRINCIPIS EN MATÈRIA D'IGUALTAT. -**

Les parts concertants del conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el títol IV de la mateixa que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, declarant que el present text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita en el text referit a persones (treballadors, classificació professional, llocs de treball, familiars de treballadors, etc.), fugen en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indici de discriminació, assumint d'aquesta manera l'establert en la referida Llei en l'apartat 11, del seu article 14 en aquesta matèria.

A l'annex V del present conveni col·lectiu es desenvolupa un apartat sobre IGUALTAT D'OPORTUNITATS, conforme a l'acordat per les parts signants.

**CAPÍTOL II
ÀMBIT D'APLICACIÓ****Article 3r.****ÀMBIT PERSONAL. -**

Seràn d'aplicació les presents estipulacions a tots els empresaris i treballadors que exerceixin les seves activitats en les empreses afectades per l'àmbit d'aplicació funcional del present conveni, així com a aquells treballadors que, no pertanyent a empreses establertes en la comunitat autònoma de les Illes Balears, hi desenvolupin la seva activitat, tant de forma temporal com permanent.

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

Article 4t.**ÀMBIT FUNCIONAL. -**

Serà d'aplicació a les activitats ofertes per les empreses enquadrades i autoritzades per oferir serveis al sector de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera.

Queden exclosos d'aquest àmbit d'aplicació l'activitat d'arrendament de vehicles amb conductor (servei de transport en auto turisme de la classe VTC), sense perjudici del que s'estableix en la disposició transitòria primera del present conveni col·lectiu.



**Article 5è.****ÀMBIT TERRITORIAL. -**

Les estipulacions del present conveni seran d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Igualment, es regiran pel present conveni aquells treballadors d'empreses ubicades fora del territori de les Illes Balears però que desenvolupin les seves activitats, de forma temporal o permanent, en aquesta comunitat autònoma.

Article 6è.**ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA. -**

L'entrada en vigor serà des del dia següent al de la publicació del conveni col·lectiu al Butlletí Oficial de les Illes Balears (d'ara endavant, BOIB), fins al dia 31 de desembre de 2018, sense perjudici dels altres períodes de vigència pactats en les matèries que s'indiquen en el mateix text convencional.

Finalitzat el període de vigència establert a l'article anterior, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi denúncia expressa per part d'alguna de les parts legitimades.

La denúncia del conveni, en el seu cas, s'haurà de realitzar amb, almenys, tres mesos d'antelació a l'acabament de la vigència inicial pactada, conforme a l'establert als articles 85, 86 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

Transcorregut un any des de la data de denúncia del conveni col·lectiu sense que se n'hagi acordat un de nou, es mantindrà la seva vigència fins que sigui substituït per un altre, excepte d'aquelles matèries o articles dels qual s'hagi pactat expressament una altra durada, i sense perjudici del que a continuació s'estableix.

Es pacta aquest compromís sobre ultraactivitat de la vigència del present conveni col·lectiu atenent les circumstàncies excepcionals de caràcter econòmic i productiu que es presenten actualment en el sector, i amb la finalitat de dotar de certa estabilitat la situació de provisionalitat per la qual ha vingut transcorrent la negociació col·lectiva del sector, ja que des de l'acabament de l'últim conveni el 31 de desembre de 2010, es va dilatar pròdigament fins a aconseguir pactar un acord d'ampliació de la seva vigència, el dia 26 de juliol de 2012, que va finalitzar el dia 31 de desembre de 2013 i que va donar peu a la nova negociació.

Així, es pacta i convé que el present pacte d'ultraactivitat té vigència única i exclusiva per al present conveni col·lectiu, voluntat que es manifesta que en tot cas no vincularà la negociació del següent conveni, sense perjudici que pugui produir-se un pacte exprés en sentit contrari en aquesta matèria en el seu moment.

CAPÍTOL III**RETRIBUCIONS SALARIALS I EXTRASALARIALS****Article 7è.****SALARI BASE. -**

El salari base mensual per a cada un dels llocs de treball i nivells retributius del personal contractat a temps complet que més avall es relacionen, per a cada un dels períodes que així mateix s'indiquen, són els que es fixen en aquest article.

Es crea el nou nivell salarial 5, per al personal de conducció de vehicles superiors a 9 places i inferiors a 18 places (conductor inclòs). A aquest lloc de treball se'l denominarà «conductor/a vehicles tipus B», mentre que al personal de vehicles de més de 17 places se'l denominarà «conductor/a vehicles tipus A».

Es respectarà el salari base de «conductor/a vehicles tipus A» a l'antic «conductor/a permís classe D», que condueixi indistintament vehicles «tipus A» i vehicles «tipus B», llevat d'aquell personal que s'adscriu lliurement i voluntàriament a la conducció permanent de vehicles «tipus B», en el cas dels quals meritara i percebrà aquest nou salari base.

El nou nivell retributiu serà d'aplicació al personal de nova contractació i a aquells que s'hi hagin adscrit voluntàriament, segons el disposat en el paràgraf anterior. En cap cas no s'entendrà com a treballador de nova contractació aquell que hagi prestat serveis en la mateixa empresa com a conductor en els dotze mesos anteriors a la firma del present conveni, amb independència del tipus de contracte de treball celebrat.

Quan aquest personal condueixi vehicles «tipus A» de forma ocasional tindrà dret a les retribucions corresponents al lloc de treball de «conductor/a vehicles tipus A» durant el temps que desenvolupi aquestes funcions. En el cas d'encomanda de funcions de conducció de vehicle «tipus A» durant un període superior a seixanta dies efectius durant un any o cent vint dies efectius durant dos anys, el treballador tindrà dret a consolidar el nivell i el lloc de treball superior.



NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1.800,11
2	Cap de tràfic	1.342,07
3	Cap d'equip de taller	1.257,61
4	Conductor/a vehicles tipus A (1)	1.371,96
5	Conductor/a vehicles tipus B (2)	1.233,70
6	Oficial/a primera de taller	1.223,53
7	Oficial/a segona de taller	1.199,81
8	Oficial/a tercera de taller	1.165,79
9	Oficial/a primera administratiu/a	1.276,80
10	Oficial/a segona administratiu/a	1.216,14
11	Auxiliar administratiu/a	1.149,46
12	Peó i netejador/a	1.128,71

(1) Antic nivell retributiu conductor/a «permís classe D».

(2) Nou nivell retributiu i nou lloc de treball.

Aquests salaris base seran vigents fins al dia 30 d'abril de 2015. Després d'aquesta data, els salaris base seran els que es relacionen a continuació.

PERÍODE 1 DE MAIG DE 2015 A 31 DE DESEMBRE DE 2015

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1.818,11
2	Cap de tràfic	1.355,49
3	Cap d'equip de taller	1.270,19
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.385,68
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.246,04
6	Oficial/a primera de taller	1.235,77
7	Oficial/a segona de taller	1.211,81
8	Oficial/a tercera de taller	1.177,45
9	Oficial/a primera administratiu/a	1.289,57
10	Oficial/a segona administratiu/a	1.228,30
11	Auxiliar administratiu/a	1.160,95
12	Peó i netejador/a	1.140,00

PERÍODE 1 DE GENER DE 2016 A 31 DE DESEMBRE DE 2016

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1.836,29
2	Cap de tràfic	1.369,05
3	Cap d'equip de taller	1.282,89
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.399,54



NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.258,50
6	Oficial/a primera de taller	1.248,12
7	Oficial/a segona de taller	1.223,93
8	Oficial/a tercera de taller	1.189,22
9	Oficial primera administratiu/a	1.302,46
10	Oficial segona administratiu/a	1.240,58
11	Auxiliar administratiu/a	1.172,56
12	Peó i netejador/a	1.151,40

PERÍODE 1 DE GENER DE 2017 A 31 DE DESEMBRE DE 2017

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1.854,66
2	Cap/a de tràfic	1.382,74
3	Cap/a d'equip de taller	1.295,72
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.413,53
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.271,08
6	Oficial/a primera de taller	1.260,60
7	Oficial/a segona de taller	1.236,17
8	Oficial/a tercera de taller	1.201,11
9	Oficial/a primera administratiu/a	1.315,49
10	Oficial/a segona administratiu/a	1.252,99
11	Auxiliar administratiu/a	1.184,29
12	Peó i netejador/a	1.162,91

PERÍODE 1 DE GENER DE 2018 A 31 DE DESEMBRE DE 2018

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASI MES
1	Personal superior o tècnic	1.873,20
2	Cap/a de tràfic	1.396,56
3	Cap/a d'equip de taller	1.308,67
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.427,67
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.283,79
6	Oficial/a primera de taller	1.273,21
7	Oficial/a segona de taller	1.248,53
8	Oficial/a tercera de taller	1.213,13
9	Oficial/a primera administratiu/a	1.328,64
10	Oficial/a segona administratiu/a	1.265,52
11	Auxiliar administratiu/a	1.196,13
12	Peó i netejador/a	1.174,54

**Article 8è.****NOCTURNITAT. -**

Les condicions retributives del present conveni s'han establert tenint en compte la naturalesa nocturna, parcial o total, de l'activitat que es desenvolupa, per la qual cosa en cap cas no procedeix cap increment específic per tal circumstància, sigui quin sigui l'horari en el qual es desenvolupin els serveis. Tot això, sense perjudici del plus especial establert a l'article 12è per al personal de peonatge i neteja.

Article 9è.**COMPLEMENT PER ANTIGUITAT. -**

Amb efectes del dia 30 d'abril de 2014, el complement per antiguitat regulat a l'article 6è del conveni col·lectiu precedent, queda derogat i sense cap efecte, sense perjudici de l'establert a continuació.

Per tant, els treballadors contractats per les empreses a partir de dia 1 de maig de 2014 no generaran cap dret per aquest concepte en haver quedat derogat en virtut del disposat a l'article 86.4 de l'Estatut dels Treballadors.

El personal que vingués percebent aquest complement conservarà el dret a la quantia reconeguda fins al dia 30 d'abril de 2014, 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 2014 se'ls apliqués el dret a continuar percebent el complement per antiguitat com la condició ad personam referida en els paràgrafs anteriors, així com aquells treballadors que estiguessin en trànsit d'adquisició del seu primer bienni, se'ls reconeixerà a partir de dia 1 de maig de 2016 el dret a percebre quan procedeixi la quantia per aquest concepte del següent venciment, en el seu cas, fixada a la vigent taula de l'annex I de l'actual conveni, passant a formar part del complement ad personam reconegut en aquest article i quedant 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, en el seu cas.

En tot cas, es pacta expressament que durant el període comprès entre l'1 de maig de 2014 i el 30 d'abril de 2016 no es produirà cap venciment pel transcurs del temps, quedant congelada la quantia reconeguda durant el bienni citat, en tractar-se d'un complement extingit en la forma expressada anteriorment.

Article 10è.**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, que s'abonarà per anys vençuts, abans del primer d'abril. En aquesta última paga, els treballadors que a 31 de desembre portin menys d'un any al servei de l'empresa, tindran dret a la part proporcional corresponent al temps treballat.

Al personal que ingressés i/o cessés 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 a l'article 7è del conveni més, en el seu cas, el complement ad personam 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 els mateixos en defecte d'aquells.

Article 11è.**VALOR DE LES HORES DE PRESENCIA, HORES EXTRAORDINÀRIES I HORES D'EXCÉS (personal de conducció)**

1. S'estableix un valor cert i unitari a la retribució per les hores de presència, extraordinàries o d'excés, que realitzi el personal de conducció, sobre la durada de la jornada ordinària de treball convinguda, destinades al temps en el qual el treballador es trobi a disposició de l'empresa deixant el seu servei o sense desenvolupar 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:

Conductor/a vehicles tipus A:	10 euros amb 35 cèntims hora (10,35 €/hora).
Conductor/a vehicles tipus B:	8 euros amb 21 cèntims hora (8,21 €/hora).

Aquests valors de l'hora seran vigents fins al dia 30 d'abril de 2015.

Des del dia 1 de maig de 2015 fins al dia 31 de desembre de 2015, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A:	10 euros amb 56 cèntims hora (10,56 €/hora).
Conductor/a vehicles tipus B:	8 euros amb 37 cèntims hora (8,37 €/hora).

Des del dia 1 de gener de 2016 fins al dia 31 de desembre de 2016, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A:	10 euros amb 66 cèntims hora (10,66 €/hora).
Conductor/a vehicles tipus B:	8 euros amb 46 cèntims hora (8,46 €/hora).

Des del dia 1 de gener de 2017 fins al dia 31 de desembre de 2017, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A:	10 euros amb 77 cèntims hora (10,77 €/hora).
Conductor/a vehicles tipus B:	8 euros amb 54 cèntims hora (8,54 €/hora).

Des del dia 1 de gener de 2018 fins al dia 31 de desembre de 2018, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A:	10 euros amb 88 cèntims hora (10,88 €/hora).
Conductor/a vehicles tipus B:	8 euros amb 63 cèntims hora (8,63 €/hora).

2. Per al càlcul del valor unitari establert s'han ponderat les circumstàncies en què aquestes hores es realitzen, fixant un valor igual per tractar-se d'una mateixa situació o treball, prenent com a mitjana en tots els casos els mateixos conceptes salarials computables, que remuneren directament el temps efectiu de treball, amb exclusió dels períodes de descans o inactivitat que es retribueixen com a tals, i tot això tenint en compte i vinculat a l'acord econòmic global i en el seu conjunt pactat al 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 al conveni, perdent aquestes, mentrestant, la seva vigència.

Els pactes celebrats en quantitat diferent de l'establert al present article, hauran de constar per escrit, amb indicacions dels motius, i hauran de ser comunicats a la comissió paritària del conveni per a la seva validesa. En cas de no complir-se aquests requisits, els esmentats pactes seran nuls.

3. La compensació d'aquestes hores en descans es farà, en el seu cas, per temps equivalent. L'elecció de la forma de compensació es realitzarà de mutu acord entre les parts, i conforme a allò legalment establert.

La verificació dels còmputos temporals es durà a terme segons els mòduls pactats entre l'empresari i els representants legals dels treballadors, o els mateixos treballadors en defecte dels mateixos, en cada centre laboral o empresa, de conformitat amb l'establert a l'article 20è del conveni. En cas d'inexistència d'acords en aquesta matèria, el còmput es verificarà, per al personal de conducció, fins set hores i mitja diàries i per a la resta setmanalment, sent l'excés així verificat compensat econòmicament.

Tindran la naturalesa d'hores de presència, extraordinàries o d'excés les que en el còmput acordat superin les hores de jornada ordinària de treball previstes a l'article 18è del conveni col·lectiu.

No obstant això anterior, el treballador podrà destinar seixanta (60) hores de treball d'excés de jornada a l'any, a un descans de dotze dies naturals acumulables a les vacances anuals. En aquests casos, el treballador haurà de preavisar l'empresari per escrit amb suficient antelació, mai inferior a deu dies, la seva opció a descansar els esmentats dies en compensació del treball realitzat, en aquestes hores d'excés.

Els empresaris afectats pel present conveni es veuran obligats a lliurar a la comissió paritària del mateix la relació d'hores extraordinàries realitzades, si així se'ls ho requereix.

En tot allò no previst en el present article s'estarà al disposat al Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Article 12è.

PLUS ESPECIAL PER AL PERSONAL DE MECÀNICA, PEONATGE I NETEJA.-

1. Els treballadors de la secció mecànica, percebran en concepte de plus especial de lloc de treball, les següents quantitats mensuals:

Oficial/a 1a taller	83 euros amb 74 cèntims mensuals (83,74 €/mes).
Oficial/a 2a taller	41 amb 88 cèntims mensuals (41,88 €/mes).
Oficial/a 3a taller	25 euros amb 38 cèntims mensuals (25,38 €/mes).



Aquestes quanties seran vigents fins al dia 30 d'abril de 2015.

Des del dia 1 de maig de 2015 fins al dia 31 de desembre de 2015, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller	84 euros amb 58 cèntims mensuals (84,58 €/mes).
Oficial/a 2a taller	42 euros amb 30 cèntims mensuals (42,30 €/mes).
Oficial/a 3a taller	25 euros amb 63 cèntims mensuals (25,63 €/mes).

Des del dia 1 de gener de 2016 fins al dia 31 de desembre de 2016, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller	85 euros amb 42 cèntims mensuals (85,42 €/mes).
Oficial/a 2a taller	42 euros amb 72 cèntims mensuals (42,72 €/mes).
Oficial/a 3a taller	25 euros amb 89 cèntims mensuals (25,89 €/mes).

Des del dia 1 de gener de 2017 fins al dia 31 de desembre de 2017, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller	86 euros amb 28 cèntims mensuals (86,28 €/mes).
Oficial/a 2a taller	43 euros amb 15 cèntims mensuals (43,15 €/mes).
Oficial/a 3a taller	26 euros amb 15 cèntims mensuals (26,15 €/mes).

Des del dia 1 de gener de 2018 fins al dia 31 de desembre de 2018, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller	87 euros amb 14 cèntims mensuals (87,14 €/mes).
Oficial/a 2a taller	43 euros amb 58 cèntims mensuals (43,58 €/mes).
Oficial/a 3a taller	26 euros amb 41 cèntims mensuals (26,41 €/mes).

2. Es fixa un plus especial de nocturnitat per als treballadors que ocupin llocs de treball de peó i netejador/a, amb torn permanent de nit, de 18 amb 93 cèntims mensuals (18,93 €/mes).

Aquesta quantia serà vigent fins al dia 30 d'abril de 2015.

- Des del dia 1 de maig de 2015 fins al dia 31 de desembre de 2015, aquest plus tindrà la quantia de 19 euros amb 12 cèntims mensuals (19,12 €/mes).
- Des del dia 1 de gener de 2016 fins al dia 31 de desembre de 2016, aquest plus tindrà la quantia de 19 euros amb 31 cèntims mensuals (19,31 €/mes).
- Des del dia 1 de gener de 2017 fins al dia 31 de desembre de 2017, aquest plus tindrà la quantia de 19 euros amb 50 cèntims mensuals (19,50 €/mes).
- Des del dia 1 de gener de 2018 fins al dia 31 de desembre de 2018, aquest plus tindrà la quantia de 19 euros amb 70 cèntims mensuals (19,70 €/mes).

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

Article 13è.

PLUS DE DISTÀNCIA I TRANSPORT. -

Donada la naturalesa del treball a realitzar i els desplaçaments necessaris dels treballadors, s'estableix, en concepte d'indemnització compensatòria, un plus de distància i transport, que serà igual per a tots els treballadors contractats a temps complet i que serà abonat en cada una de les dotze mensualitats dels anys referits, en les quantia de 68 euros amb 70 cèntims (68,70 €). Aquesta quantia serà vigent fins al dia 31 de juliol de 2014.

- Des del dia 1 d'agost de 2014 fins al dia 30 d'abril de 2015, la quantia d'aquest plus serà de 96 euros amb 4 cèntims (96,04 €).
- Des del dia 1 de maig de 2015 fins al dia 31 de desembre de 2015, la quantia d'aquest plus serà de 97 euros (97,00 €).
- Des del dia 1 de gener de 2016 fins al dia 31 de desembre de 2016, la quantia d'aquest plus serà de 97 euros amb 97 cèntims (97,97 €).
- Des del dia 1 de gener de 2017 fins al dia 31 de desembre de 2017, la quantia d'aquest plus serà de 97 euros amb 95 cèntims (98,95 €).
- Des del dia 1 de gener de 2018 fins al dia 31 de desembre de 2018, la quantia d'aquest plus serà de 99 euros amb 94 cèntims (99,94 €).



Article 14è.**DIETES (Dinars i sopars).-**

Els empresaris tindran la facultat de facilitar menjar i allotjament als treballadors que estiguin de servei, en la forma que aquells determinin. En cas de no establir la forma d'accedir als esmentats subministraments, l'empresari abonarà en concepte de dieta la quantia d'11 euros (11,00 €). Aquesta quantia serà vigent fins al dia 30 d'abril de 2015.

- Des del dia 1 de maig de 2015 fins al dia 31 de desembre de 2015, la quantia de la dieta serà d'11 euros amb 11 cèntims (11,11 €).
- Des del dia 1 de gener de 2016 fins al dia 31 de desembre de 2016, la quantia de la dieta serà d'11 euros amb 22 cèntims (11,22 €).
- Des del dia 1 de gener de 2017 fins al dia 31 de desembre de 2017, la quantia de la dieta serà d'11 euros amb 33 cèntims (11,33 €).
- Des del dia 1 de gener de 2018 fins al dia 31 de desembre de 2018, la quantia de la dieta serà d'11 euros amb 45 cèntims (11,45 €).

En els serveis assenyalats, per iniciar-los abans de les 12.30 h i l'arribada després de les 15 h per al dinar; i abans de les 20 h i després de les 22 h per al sopar.

Quan es realitzin jornades diàries superiors a nou hores de treball, s'abonarà una dieta de dinar o sopar, sempre que no coincideixi amb l'horari establert anteriorment i no hagi reportat de dret cap altra dieta.

Serà d'aplicació a la present regulació sobre dietes el disposat en la disposició addicional primera del present conveni.

Article 15è.**ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ. -**

Les retribucions establertes al present capítol seran absorbibles i compensables, en el seu conjunt i en còmput anual, fins on assoleixin amb les millors i retribucions que sobre els mínims legals vinguessin abonant les empreses, sigui quin sigui el motiu, la denominació o la forma de les esmentades millors, presents, o que pugui establir-se per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc.

Article 16è.**NO-DISCRIMINACIÓ SALARIAL PER RAÓ DE SEXE. -**

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

Article 17è.**LIQUIDACIÓ DE RETARDS. -**

La liquidació de retards derivats de l'aplicació de les condicions retributives, tant salarials com extrasalarials, derivades de l'aplicació del present conveni s'haurà d'haver efectuat, llevat d'acord en contrari, com a màxim al final del mes següent al de la seva publicació en el BOIB, llevat que s'hagués procedit a l'acabament o interrupció del contracte anteriorment, en el cas del qual s'haurà d'abonar juntament amb la liquidació.

CAPÍTOL IV**TEMPS DE TREBALL, DESCANSOS, FESTIUS, VACANCES, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES****Article 18è.****JORNADA LABORAL. -**

1. La jornada anual de treball serà de 1.800 hores ordinàries o la que correspongui en funció de la durada i modalitat contractual subscrita.
2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput mensual.
3. Per al personal de conducció, la jornada màxima ordinària o efectiva serà de set hores i mitja en còmput diari, sense perjudici de la seva distribució irregular en els termes fixats a l'article 19è.

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



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

4. La distribució i assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents es faran públic al personal afectat i per al seu coneixement, tan aviat com siguin coneguts per l'empresari i dins de la bona fe i els usos, horaris i costums tradicionals de les empreses del sector, no més tard de l'inici de la jornada que s'hagi de realitzar. En cas de no produir-se aquesta comunicació, s'entendrà que s'assigna una jornada continuada.

5. La jornada partida podrà 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, rotant l'esmentat servei entre tots els treballadors que estiguin en aquesta data en plantilla, dins de les possibilitats de cada empresa.

Entre les 22 h de la nit i les 6 h del matí no es partirà la jornada.

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

7. 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.

8. 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 llevat de deu hores, l'empresari vindrà 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 prolongués, no podrà abandonar l'esmentat servei fins que l'hagi acabat, llevat de per causes imprevistes que hauran de ser justificades convenientment.

No obstant la jornada pactada en aquest conveni, aquells serveis que entre l'inici i el final del mateix disten de manera habitual més de set hores trenta minuts, el treballador a qui correspongui la realització del mateix l'haurà de realitzar 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 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 durant 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.

Serà d'aplicació a la present regulació el disposat en la disposició addicional primera del present conveni.

9. Sense perjudici del regulat al present article i en funció de les necessitats organitzatives en cada empresa, es podran establir fórmules d'aplicació del mateix diferents de les contemplades, de mutu acord entre l'empresari i la representació legal dels treballadors.

Article 19è.

DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE JORNADA I CÒMPUT DEL TEMPS DE TREBALL DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓ. -

Amb la finalitat d'afavorir que tots els serveis de transport que s'encarreguin a les empreses afectades pel present conveni siguin realitzats amb mitjans propis de les mateixes i no hagin de ser derivats a tercers, sense que la regulació de la jornada de treball sigui un obstacle per a això, i que a més es propiciï que els treballadors fixos discontinus que reuneixin certs requisits puguin tenir períodes d'ocupació anual més amplis, s'estableix la distribució irregular de la jornada per al personal de conducció contractat a temps complet, tant fix ordinari com fix discontinu, així com el règim de compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada de treball pactada, que podran aplicar les empreses sempre que compleixin les següents regles:

1. **TREBALLADORS AMB CONTRACTE FIX ORDINARI.** Durant el període comprès entre l'1 de novembre i el 30 d'abril següent, se'ls podrà aplicar de forma individualitzada un còmput temporal de compensació de diferències de jornada derivada de la distribució irregular que no podrà superar un trimestre, llevat que per pacte entre l'empresa i els representants legals dels treballadors s'ampliï a un quadrimestre, d'acord amb alguna de les següents dues opcions:



1.1 CÒMPUT DIARI DINS DEL TRIMESTRE O QUADRIMESTRE:

- a) Durant l'esmentat trimestre o, en el seu cas, quadrimestre, quan la jornada diària sigui inferior a set hores i mitja, es computarà la que es realitzi, en tot cas quatre hores encara que el servei tingui menor durada i sense perjudici que el treballador pugui dur a terme altres funcions fins a assolir aquestes quatre hores.
- b) Si la jornada diària superés set hores i trenta minuts, el temps d'excés serà retribuït conforme a l'establert a l'article 8è d'aquest conveni col·lectiu.
- c) La compensació de les diferències per defecte, entre la jornada treballada i la durada mínima prevista en la lletra a) d'aquest apartat, es realitzarà durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre següent, sense que pugui excedir en cap cas de vint hores mensuals de mitjana en el període referit ni de vuitanta hores en total, llevat que s'hagi pactat l'ampliació del còmput temporal de compensació de jornada al quadrimestre, en el cas del qual no es podrà excedir de vint-i-cinc hores mensuals de mitjana en el període referit ni de cent hores en total.

1.2 CÒMPUT MENSUAL:

- a) Durant l'esmentat trimestre o, en el seu cas, quadrimestre, es realitzarà un còmput mensual, de manera que es puguin compensar els excessos de jornada amb els defectes de la mateixa, a raó de set hores i trenta minuts diaris de mitjana. En tot cas, si hi hagués un excés de jornada al terme del mes corresponent, aquest serà retribuït conforme a l'establert a l'article 8è d'aquest conveni col·lectiu.
- b) Quan la jornada diària sigui inferior a set hores i mitja es computarà la que es realitzi, en tot cas quatre hores encara que el servei tingui menor durada i sense perjudici que el treballador pugui dur a terme altres funcions fins a assolir aquestes quatre hores.

1.3 PROCEDIMENT D'OPCIÓ. Quan l'empresa comuniqui per escrit al treballador el trimestre o, en el seu cas, el quadrimestre on se li aplicarà el còmput de jornada, que haurà de fer abans que finalitzi el mes d'octubre de l'any corresponent, l'esmentat treballador haurà de manifestar per escrit l'opció de compensació triada. Una vegada realitzada l'opció, aquesta es mantindrà durant tot el trimestre o, en el seu cas, quadrimestre. En el supòsit que el treballador no manifesti cap opció, s'aplicarà la prevista en la regla 1 d'aquest apartat (trimestral o quadrimestral), és a dir, la del còmput diari de jornada.

2. TREBALLADORS AMB CONTRACTE FIX DISCONTINU. Durant el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de maig i respectant l'ordre de crida establert al present conveni, l'empresa podrà aplicar als treballadors que es vagin incorporant, que tinguin acreditat, almenys, set temporades consecutives de servei en l'empresa anteriors a l'any corresponent, un còmput temporal de compensació de diferències de la jornada de treball. Aquest còmput, podrà aplicar-se com a màxim a quaranta-cinc dies efectius de treball, no necessàriament treballats de forma continuada i dins dels cinc mesos indicats, d'acord als següents criteris:

- a) Quan la crida del treballador en un dels dies indicats sigui per realitzar una jornada inferior a set hores i mitja, es computarà la que realitzi, en tot cas quatre hores encara que el servei tingui menor durada i sense perjudici que el treballador pugui dur a terme altres funcions fins a assolir aquestes quatre hores.
- b) Si la jornada diària excedís de set hores i trenta minuts, el temps que sobrepassi serà retribuït conforme a l'establert a l'article 8è d'aquest conveni col·lectiu.
- c) La compensació de les diferències per defecte, entre la jornada treballada i la durada mínima prevista en la lletra a) d'aquest apartat, es realitzarà durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre següent, sense que pugui excedir en cap cas de vint hores mensuals de mitjana en el període referit ni de vuitanta hores en total.

3. CONDICIONS GENERALS:

- a) L'aplicació, en els termes descrits, de la distribució irregular de la jornada i el còmput de temps de treball serà, en tot cas, una decisió empresarial, que haurà de consensuar anualment amb la representació legal dels treballadors. Les empreses que desitgin fer ús de la regulació de jornada prevista en aquest article ho hauran de notificar amb caràcter previ i per escrit a la comissió paritària del present conveni col·lectiu amb l'informe favorable de la representació legal dels treballadors, sense el requisit dels quals mancarà de validesa tal aplicació. En aquelles empreses o centres de treball que no comptin amb representació legal dels treballadors, s'haurà d'acudir al procediment de consultes regulat a l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit de discrepàncies entre les parts haurà d'intervenir la comissió paritària del conveni col·lectiu que resoldrà de conformitat al disposat a l'article 91.4 del text referit estatutari.
- b) Amb la finalitat d'una correcta utilització de la garantia d'ocupació recollida en l'apartat 4 d'aquest article, l'aplicació de les mesures previstes per al col·lectiu de treballadors fixos discontinus es realitzaran, com s'indica en el seu mateix apartat, per ordre de crida.
- c) L'establert en aquesta matèria serà d'obligat compliment per a l'empresa i el treballador, llevat de pacte exprés i per escrit, quan així s'hagués convingut amb la representació legal dels treballadors.
- d) La distribució irregular de jornada establerta en aquest article haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en aquest conveni col·lectiu.



e) A efectes de verificar el correcte compliment de la jornada, còmput i compensació del temps de treball, l'empresa portarà un registre de la jornada realment efectuada. L'empresari estarà obligat a facilitar a la representació legal dels treballadors o, en el seu defecte, a aquests mateixos que així ho sol·licitin, una còpia de l'esmentat registre. L'empresa comunicarà al treballador la compensació de la jornada treballada per defecte en el mateix moment que s'assoleixi la mateixa.

f) Els dies que la jornada no assoleixi les set hores i trenta minuts de treball, es meritara la retribució íntegra corresponent a aquesta durada de jornada, sense perjudici de la compensació del defecte d'hores en la forma fixada en aquest article.

g) Per al còmput de la jornada prevista en aquest article es considerarà la mateixa tant el temps efectiu de treball com el temps de presència en els termes establerts a l'article 8 del Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

h) Als treballadors contractats temporalment a temps complet, se'ls podrà distribuir la jornada irregularment en virtut d'un acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors. En defecte de pacte s'aplicarà el disposat en aquesta matèria a l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors, respectant les regles fixades en aquest article en funció de la jornada contractada.

4. GARANTIA D'Ocupació. Durant els anys 2015, 2016 i 2017, les empreses que vulguin aplicar la distribució irregular de jornada i còmput del temps de treball previst en aquest article, hauran de garantir al personal de conducció amb contracte de treball fix discontinu que reuneixi el temps mínim de serveis i que hagi estat afectat per les mesures de distribució irregular de jornada i còmput de temps de treball previst en l'apartat 2 d'aquest article almenys durant vint dies dels quaranta-cinc dies efectius previstos, un període ininterromput d'ocupació de, com a mínim, cent vuitanta-dos dies durant els tres anys referits.

Les crides intermitents anteriors al mes de maig no formaran part de la garantia d'ocupació referida en el paràgraf anterior. Dins de l'esmentat període garantit d'ocupació es computaran tant la jornada realitzada com els descansos setmanals, així com la compensació de festes laborals, els períodes de vacances i qualsevol altra absència laboral que tingui consideració de temps de treball retribuit.

Amb la finalitat que els cent vuitanta-dos dies d'ocupació garantits siguin ininterromputs i no es causin perturbacions en l'organització del treball per manca de serveis, durant el mes de maig l'empresa podrà fixar dies de descans per al gaudi anticipat de festes laborals, a raó d'un dia d'equivalència per festa, així com dies de vacances, en tot cas units al descans setmanal, encara que no s'hagi generat el dret als esmentats dies.

Les empreses que apliquin la garantia d'ocupació prevista en el present apartat podran declinar la mateixa, i per tant, hauran de deixar d'aplicar el règim de compensació de jornada previst en els apartats 1 i 2 d'aquest article, si sobrevinguessin significatives caigudes de les càrregues de treball per disminució de la demanda de serveis de transport, estant obligades a notificar-ho a la comissió paritària del conveni.

Igualment es podran aplicar les mesures regulades al present article, així com la garantia d'ocupació per a la crida de treballadors fixos discontinus, el present any 2014, si així ho acorden o ho hagin acordat empresa i representació legal dels treballadors, que s'hauran d'adaptar al present article. Aquests pactes, en el seu cas, s'hauran de notificar a la comissió paritària dins dels trenta dies següents a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

5. VIGÈNCIA DE L'ARTICLE. Davant de la incertesa de l'actual conjuntura econòmica en general i la sectorial en particular, tot el contingut del present article té vigència fins al dia 31 de desembre de 2017, concloent aquesta durada en tot cas i sense necessitat de cap denúncia en la data citada. No obstant això, en funció de les circumstàncies i canvis de la situació que ha motivat aquest article, es podrà prorrogar en virtut de pacte exprés acordat per les parts concertants del conveni col·lectiu en el si de la comissió paritària, atribució que se li dona en virtut del disposat en la lletra i), de l'apartat 3, de l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 20è.

DESCANS SETMANAL I DIES FESTIUS. -

Els treballadors de conducció de vehicles afectats pel present conveni tindran dret que es computi el seu descans setmanal de manera que per cada sis dies de treball en meritin dos de descans consecutiu, llevat d'acord en contrari. En l'àmbit de centre de treball o d'empresa es fixaran els oportuns acords, entre l'empresari i els representants legals dels treballadors, o aquests mateixos, en defecte d'aquells, sobre interrupció del descans setmanal, verificació del còmput i distribució del mateix, que hauran de respectar en tot cas els mínims establerts legalment com a dret necessari.

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

Quan es descansi un dia, intervindran entre l'acabament de la jornada de treball fins a la seva represa almenys trenta-sis 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 vint-i-quatre hores de la nit a les set hores del matí. Quan es descansin dos dies, intervindran almenys cinquanta-sis hores. S'entendrà que transcorreguts els esmentats lapsos temporals de descans, les empreses podran assignar serveis de conducció immediatament després.

No obstant l'anterior, les parts es comprometen a estudiar durant la vigència del conveni una regulació en matèria de descans que satisfaci de



forma més completa els interessos de totes les parts sobre aquest fet.

El descans podrà ser establert de forma fixa o rotatòria computant-se en aquest últim cas la jornada des de l'últim descans.

Les festes abonables o els dies de descans setmanal treballats, vindran els empresaris obligats a abonar-los al 175 per 100, o a compensar-los a raó d'un dia i mig de descans acumulables 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 treballadors temporals o fixos discontinus, respectivament. En el supòsit de compensació dels dies de descans setmanal l'opció en la forma de compensació correspondrà al treballador; i en el supòsit de festes laborals l'opció correspondrà a l'empresari, i s'opta per compensar amb descans, a raó d'un dia i mig per dia de festa, podent fer-ho en les dates que aquest determini, i sense perjudici del disposat a l'article 19è, apartat 4, tercer paràgraf, d'aquest conveni.

Sent que l'activitat regulada al present 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 el legalment disposat.

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

Article 21è.

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 portin ni un any, en el cas dels quals es calcularan proporcionalment al temps treballat. Dels trenta-un dies, quinze dies, o la part proporcional, seran elegits pel treballador, excloent-se els mesos d'alta producció (de maig a octubre, ambdós inclusivament), o al final del contracte o períodes d'ocupació en cas de temporals o fixos discontinus, i sense perjudici del disposat a l'article 19è, apartat 4, tercer paràgraf, d'aquest conveni. Empresa i treballador podran pactar una altra forma de gaudi, si així ho acorden.

Article 22è.

FESTIVITAT DEL PATRÓ. -

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

Article 23è.

LLICÈNCIES RETRIBUÏDES-

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

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Dos 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 tindrà una durada de, almenys, cinc dies, que es podrà augmentar de comú acord amb l'empresari. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament fora de l'illa on desenvolupi els seus serveis, el permís s'augmentarà en dos dies. Els mateixos drets a les llicències que es preveuen en aquest apartat als cònjuges en matrimonis s'estendran a les persones unides com a parelles de fet en els termes que estableixi la legislació vigent d'aplicació, la qual cosa el treballador o treballadora haurà d'acreditar fefaentment i documentalment davant de l'empresa.
- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part, que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

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

Article 24è.

EXCEDÈNCIES. -

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà 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 quatre mesos i no major a cinc anys, que en cas de ser inferior al màxim no serà prorrogable, llevat de mutu acord entre les parts. Aquest dret només

podrà ser exercitat 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 desenvolupi els seus serveis, per compte propi o aliè, al sector del transport discrecional per carretera, llevat que intervingui autorització expressa de l'empresa.

El treballador excedent voluntari, conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar lloc de treball al seu que hi hagués o es produís en l'empresa.

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

Allò no previst en aquest article es regirà pel disposat a l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V

CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ I CESSACIONS

Article 25è.

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 la qual es refereix el paràgraf anterior s'haurà 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'entendrà la que correspongui a la primera contractació, independentment de la seva modalitat contractual.

En aquells casos que el treballador no resideixi a l'illa on estigui 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 per part del treballador per escrit i a tals efectes. Si l'empresa, per raons de demanda imprevista de serveis no pogués complir amb l'esmentat termini, 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 següent crida.

En el cas que el treballador tingui coneixement que la seva plaça ha estat ocupada per un altre treballador amb menys dret, podrà instar el procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini des que el treballador tingués coneixement 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 reflectits als annexos II i III del present conveni.

Els empresaris elaboraran anualment un únic escalafó específic per al personal de conducció fix de treballs discontinus, on figurarà el nom i cognoms i antiguitat, als efectes de crida i interrupció dels períodes d'ocupació. Aquest escalafó s'entén sense perjudici dels altres escalafons per a la resta dels treballadors fixos discontinus de les altres funcions professionals.

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 funcions professionals, implicarà 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 el disposat als 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 el present 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 el disposat a 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 de per als contractes a temps



parcial, tal com es recull en l'apartat 5 d'aquest article, la durada del qual 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 les seves mateixes funcions i centre de treball sobre el treballador eventual.

3. PERÍODE DE PROVA. Al contracte de treball podrà concertar-se per escrit un període de prova que no podrà excedir de dos mesos, que es regirà pel previst legalment. Serà nul el pacte que estableixi un període de prova 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.

4. CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ. - Es convé que les funcions professionals del personal de conducció no podran ser realitzades per contractes per a la formació i l'aprenentatge, llevat que per disposició legal expressa, resolució judicial a l'efecte o acord o conveni d'un altre àmbit es determinés el contrari, en el cas del qual la comissió paritària determinarà el que s'ha d'aplicar en el sector.

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

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

Els empresaris hauran de notificar a la representació legal dels treballadors en l'empresa els contractes realitzats d'acord amb l'establert a l'article 64.1.2n, de l'Estatut dels Treballadors.

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

Article 26è.

PLANTILLES. -

Els empresaris compliran el percentatge de plantilla mitjana anual d'acord amb la següent escala:

- a) Centres de treball de fins a deu treballadors: exempció.
- b) Centres de treball amb més de deu treballadors: 80%, mínim, de treballadors fixos i fixos discontinus; 20%, màxim, de treballadors eventuais.

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

S'exceptuen d'aquest règim de plantilles aquelles empreses o centres de treball, qualsevol que sigui el seu nombre de treballadors, durant els tres primers anys d'inici de les seves activitats.

La comissió paritària farà un seguiment dels percentatges de contractació, podent sol·licitar de les empreses la informació necessària. A tal efecte, celebrarà dues reunions anuals, una el mes de gener i una altra el mes de setembre.

Article 27è.

LIQUIDACIONS, QUITANCES I ACOMIADAMENTS -

L'empresari, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia, o, en el seu cas, el preavís de l'extinció del mateix, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats endeutades 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 procedir a la firma del rebut de quitança, fent-se constar en el mateix 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 impedis la presència del representant en el moment de la firma, el treballador podrà fer-ho constar al propi rebut, als efectes oportuns.

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 garanties establerts en els dos paràgrafs anteriors.

Els rebuts de liquidació firmats 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 del legalment establert



respecte a l'extinció de la relació laboral.

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

Article 28è.**CESSACIONS DEL TREBALL INCENTIVADES. -**

Es pacta un règim de baixes o cessacions incentivades 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 a la mateixa empresa, percebent les indemnitzacions següents:

Si el treballador opta per extingir el seu contracte:

- Entre els 57 i 61 anys d'edat: dos mil cinc-cents euros (2.500 €)
- Entre els 61 i 62 anys d'edat: dos mil euros (2.000 €)
- Entre els 62 i 63 anys d'edat: mil cinc-cents cinquanta euros (1.550 €)
- Entre els 63 i 64 anys d'edat: mil dos-cents euros (1.200 €)
- Entre els 64 i 65 anys d'edat: vuit-cents euros (800 €)

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

CAPÍTOL VI**ORGANITZACIÓ DEL TREBALL****Article 29è.****REPARTIMENT EQUITATIU DELS SERVEIS. -**

Les empreses repartiran equitativament entre els treballadors contractats com a personal de conducció el treball de tots els serveis, tant de col·legis, com d'excursions, aeroports, etc. En cas de discrepàncies, s'intentarà 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, podent els treballadors i els seus representants acudir a les vies administratives i judicials previstes sobre això per a la seva protecció.

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

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

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

Article 30è.**LLIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL. -**

Les empreses que disposin de vehicles exceptuats de tenir instal·lades i en funcionament l'aparell de control dels temps de conducció i descans (tacògraf), hauran de portar una llibreta individual de control. El model de llibreta de control de treball serà el que ve com a annex IV al present conveni.

Article 31è.**LLIBRE D'INCIDÈNCIES I AVARIES. -**

Les empreses disposaran d'un llibre d'incidències i avaries numerat, en el qual el conductor haurà de reflectir les anomalies, ruptures o qualsevol incidència relacionada amb el vehicle, que notificarà a l'empresa al terme del servei, degudament emplenat i firmat. L'empresa acusarà recepció de la notificació de l'informe corresponent. Aquest llibre haurà de romandre al vehicle, juntament amb la documentació del mateix, i per a ús únic i exclusiu de conductors i empresa.

Article 32è.**ROBA DE TREBALL. -**

Quan l'empresari exigeixi uniformitat o roba de treball als treballadors haurà de facilitar-los-la o bé procedir a la seva compensació





econòmica.

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

1. CONDUCCIÓ

ESTIU:

- Dues camises de màniga curta
- Dos pantalons
- Un parell de sabates

HIVERN:

- Dues camises de màniga llarga
- Dos pantalons
- Una jaqueta d'abric
- Un parell de sabates
- 1 jersei

2. TALLERS I NETEJA

ESTIU:

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

HIVERN:

- Dues granotes cada any
- Calçat adequat

Quan l'empresari exigeixi que, com a part de la uniformitat, el conductor porti corbata, que en tot cas haurà de facilitar, no serà obligatori el seu ús, 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 excloure l'ús de la corbata entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

Es possibilita que a cada empresa es puguin alterar el conjunt de les peces de roba amb acord amb la representació legal dels treballadors.

CAPÍTOL VII

PREVISIÓ, MILLORES ASSISTENCIALS I SOCIALS I SALUT LABORAL

Article 33è.

INCAPACITAT TEMPORAL. -

Els treballadors en situació de baixa per incapacitat temporal (d'ara endavant, 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 del salari base, complement per antiguitat ad personam, en el seu cas, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plus fixats a l'article 12è del conveni, en el seu cas, i el plus de distància i transport regulat a l'article 13è del mateix, sempre que el treballador tingui dret a les prestacions econòmiques per IT.

En els següents processos 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 existís entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al 75% del salari base, complement per antiguitat ad personam, en el seu cas, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plus fixats a l'article 12è del conveni, en el seu cas, i el plus de distància i transport regulat a l'article 13è del mateix, sempre que el treballador tingui dret a les prestacions econòmiques per IT.

Les situacions d'IT derivades d'accident de treball donaran dret a la percepció de la diferència existent entre les prestacions econòmiques de la Seguretat Social i l'equivalent al 100% del salari base, complement per antiguitat ad personam, en el seu cas, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plus fixats a l'article 12è del conveni, en el seu cas, i el plus de distància i transport regulat a l'article 13 del mateix, des



del següent al de la baixa i durant un termini màxim de sis mesos, sempre que el treballador tingui dret a les prestacions econòmiques per IT.

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

No seran d'aplicació als casos previstos en aquest article el disposat a l'article 68 de la derogada Llei de Contracte de Treball.

Article 34è.

ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS. -

Els empresaris hauran de tenir concertada una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors, a partir del quinze dia de la seva incorporació, la percepció d'una indemnització de disset mil dos-cents cinquanta euros (17.250 €), per si mateixos o pels seus beneficiaris, en els supòsits d'invalidesa permanent en els graus d'absoluta o total per a la seva professió, que a aquests efectes quedin equiparats, o mort, quan aquestes contingències derivin d'accident, i en les condicions establertes a les pòlisses d'assegurança. Els empresaris que incompleixin l'obligació de concertar aquestes pòlisses resultaran directament obligats al pagament de la indemnització citada.

Article 35è.

DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIO TEMPORAL I LIMITACIO DE LA VIGENCIA DEL PERMIS O LLICENCIA DE CONDUCCIO PER PERDUA DE LA TOTALITAT DELS CREDITES DELS PUNTS ASSIGNATS.

1. DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL. Els conductors i qualsevol treballador de l'empresa que desenvolupant la seva activitat professional amb un vehicle d'aquesta sofrís un accident de circulació o se li imputés una infracció de les regles circulatòries, tindrà dret a la defensa legal per part de l'empresa, fins a la resolució administrativa favorable o en cas contrari sentència i apel·lació, fins i tot en el supòsit d'indiscrecions raonables de culpabilitat, en els termes i condicions que s'estableixen en el present article.

2. SUSPENSIO TEMPORAL DEL PERMIS DE CONDUCCIO:

a) Si com a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatòria esmentada abans es privés o suspengués el treballador del permís de conduir, i tal privació o suspensió no tingués la seva causa a estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres d'anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, o es cometés la conducció amb temeritat manifesta posant en perill concret la vida o la integritat de les persones, ometés el socors en cas d'urgent necessitat, participés en competicions o carreres entre vehicles no autoritzades o altres d'anàlogues, l'empresa haurà de destinar-lo a altres funcions durant el temps de la sanció o condemna, per un període màxim total de sis mesos durant la seva relació laboral amb l'empresa, venint obligada la mateixa mentrestant a respectar-li els ingressos salarials íntegres.

En tot cas, i en els supòsits abans previstos, 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 dels dies citats la suspensió podrà coincidir amb els períodes de no crida i interrupció del contracte de treball; i quan es tracti de treballador fixos ordinaris, a més dels dies citats de fraccionament, la suspensió que restés haurà de coincidir amb els períodes de menor activitat productiva estacional. Si es donessin aquestes circumstàncies, el treballador mantindrà íntegres els seus drets de treball i retributius durant els dies que prestés 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) del present 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 fóra 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 referit dret, de conformitat al disposat a l'article 45.1 de l'Estatut dels Treballadors. L'esmentada suspensió exonerarà de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball, i no es computarà el temps de suspensió com de servei ni d'antiguitat en 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 la mateixa.

3. LA LIMITACIO DE LA VIGENCIA DEL PERMIS O LLICENCIA DE CONDUCCIO PER PERDUA DE LA TOTALITAT DEL CREDIT DELS PUNTS ASSIGNATS. Quan el treballador es vegi privat del permís o llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat amb el disposat en 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 del lloc de treball, d'una durada màxima d'un any des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que l'habilita per conduir. Transcorregut l'esmentat termini sense haver obtingut una nova autorització, cessarà la situació d'excedència citada, i s'extingiran tots els efectes i sense cap indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

Si el treballador obtingués una nova llicència en el termini citat, 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 efectes de temps de servei ni antiguitat en l'empresa.

El treballador contractat com a conductor queda obligat a facilitar a l'empresa còpia degudament acarada del seu permís de conduir en vigor i a notificar en el termini màxim de quaranta-vuit 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.

5. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE PÈRDUA DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ. A aquells treballadors que 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 regula el permís i la llicència de conducció per punts, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi les esmentades contingències i en els termes previstos per les mateixes, l'empresa abonarà una ajuda econòmica per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta euros anuals (50 €), 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'esmentada ajuda el realitzarà l'empresa al treballador en els trenta dies següents a la data de justificació d'haver realitzat el pagament a la companyia asseguradora.

6. 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 de les mateixes.

Article 36è.

VIGILÀNCIA DE LA SALUT. -

Els treballadors afectats pel present conveni tindran dret a passar un reconeixement mèdic anual, sense cap cost per a ells. No obstant l'anterior, i d'acord amb el disposat a l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, aquesta voluntarietat no serà d'aplicació als treballadors que exerceixin funcions de conducció, a causa dels riscos que per als mateixos i per a tercers porten 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 amb aquesta finalitat. Una còpia dels resultats del reconeixement serà lliurat al treballador.

En tot el que es refereix a la conducció sota els efectes d'alcoholèmia, drogues, substàncies al·lucinògenes o estupefaents, s'estarà al disposat en el Laude Arbitral de Transport de Viatgers per Carretera.

Article 37è.

READAPTACIÓ PROFESSIONAL. -

El personal de conducció que no superi les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que els habilita per a la prestació de les seves funcions professionals o les proves mèdiques a què es refereix l'article anterior, i que com a conseqüència d'aquesta circumstància es vegin en la situació de pèrdua de l'ocupació, podran optar per aquesta extinció contractual, en els termes legalment previstos, o per ocupar un altre lloc de treball en l'empresa, sempre que existeixi aquesta plaça i s'adapti a les condicions del treballador i reuneixi aquestes aptituds professionals adequades per a aquest nou treball. En aquest últim cas, les condicions econòmiques i professionals seran les de les noves funcions assignades.

En cas de no existència d'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 que es poguessin crear, sempre que el treballador reuneixi els requisits i aptituds exigibles per ocupar l'esmentat lloc de treball.

Article 38è.

FORMACIÓ PROFESSIONAL. -

Amb la finalitat de promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors i l'eficàcia econòmica i la major competitivitat de les empreses, s'inclouran entre les funcions de la comissió paritària previstes al present conveni o en qui en aquesta delegui, les següents funcions:

a) Fomentar la formació dels treballadors i treballadores en el seu àmbit, d'acord amb el previst en la normativa legal i convencional vigent, establint-se en el seu cas:

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

b) Fomentar la realització d'estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua d'empresaris i treballadors del sector.

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

d) Promoure estudis dels perfils i continguts formatius referencials de les funcions determinades en el present conveni.

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

Article 39è.

SALUT LABORAL. -

La comissió paritària del present conveni queda facultada i amb competències en matèria de salut laboral i seguretat en el treball, i per vetllar 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 dirigida a elevar el nivell de protecció de la seguretat i salut laboral dels treballadors en l'acompliment 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 les empreses. Correspon a la direcció de les empreses 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 a través de les organitzacions empresarials i sindicals amb legitimitat i representativitat en el sector.

Com a conseqüència d'aquesta preocupació compartida, per les parts signants del conveni, s'elaborarà amb caràcter anual un Pla de prevenció. L'esmentat Pla tindrà per objecte aconseguir una gestió integrada i global de la prevenció en les empreses, 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 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 corregit.

Així mateix, durant la vigència del present 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 referència els protocols de vigilància sanitària específica informats favorablement pel Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut o òrgan competent, quan siguin d'aplicació.

Les parts signants del present conveni es comprometen a realitzar un estudi durant la vigència del mateix per a la possible implantació del delegat de prevenció sectorial. La responsabilitat de dur a terme l'esmentat estudi serà de la comissió paritària, que podrà delegar aquestes funcions en una subcomissió en què participaran tècnics competents de cada una de les dues parts.

CAPÍTOL VIII

DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Article 40è.

ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ. -

De conformitat al disposat en les lleis vigents, els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació



regulats a l'Estatut dels Treballadors i per l'acordat en aquesta matèria en l'àmbit interconfederal entre les parts representades al present conveni.

Article 41è.**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 en cada centre laboral als quals estiguin adscrits per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'establert a 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 establertes en aquest article hauran de ser prèviament avisades i de manera posterior i degudament justificades. El preavis haurà de ser de, almenys, quaranta-vuit hores, llevat de raons d'urgència provades, que serà en tot cas de vint-i-quatre hores.

El temps d'absència prevista en els paràgrafs anteriors podrà ser acumulat en aquelles empreses en les quals hi hagi tres o més representants del personal, en un o alguns dels mateixos, llevat d'aquells que tinguessin el contracte laboral suspès o fossin absents per algunes de les causes legalment previstes.

En els casos en els quals 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 porta a efecte la mateixa 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 de la mateixa, disposant dels drets i garanties que la llei els atorgui en cada moment.

3. ASSEMBLEES. Els treballadors d'una mateixa empresa o centre tenen dret a reunir-se en assemblea, comunicant-la 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 poder pertorbar mai la bona marxa del treball ni superar la seva durada més enllà de dues hores.

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

En tot allò no citat regirà l'establert legalment.

4. DRET D'INFORMACIÓ. Als centres de treball es posarà a disposició dels representants legals dels treballadors un tauler d'anuncis.

Els empresaris facilitaran als representants legals dels treballadors una còpia dels butlletins de cotització a la Seguretat Social.

Article 42è.**REPRESENTACIÓ SINDICAL. -**

Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, 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 les empreses que comptin amb més de cent treballadors, els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit territorial i els sindicats que comptin amb un mínim del 10 % dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es refereixi el conveni podran estar representades per un delegat sindical elegit per i entre els afiliats de la secció sindical en l'empresa, d'acord amb l'establert a l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i tindran les garanties i drets que a l'efecte els atorga l'esmentada llei. En els altres supòsits serà d'aplicació l'establert en la llei referida.

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

DISPOSICIONS ADDICIONALS**Disposició adicional primera. DISTRIBUCIÓ I CÒMPUT DE JORNADA, DESCANSOS, PAUSES I COMPENSACIÓ DE DIETES. -**

De conformitat a l'establert en l'apartat 9, de l'article 18è, del present conveni col·lectiu, les empreses podran pactar amb els representants legals dels treballadors fórmules o procediments d'aplicació del règim de jornada laboral, diferents dels regulats a l'esmentat article, respectant els límits jurídicament indisponibles.



En aquest sentit, en matèria de distribució del temps de treball, l'empresa i la representació legal dels treballadors podran determinar la forma de computar els temps d'interrupció de jornada i de pausa o descansos, en còmputos temporals referenciats al mes o períodes inferiors, donada la complexitat que comporta el seu control i la seva verificació per les característiques intrínseques i pròpies de la realització de l'activitat per part dels treballadors mòbils.

Per això, en una jornada diària continuada les parts podran acordar un temps cert de mitjana destinat a pauses i descansos en els còmputos referits.

Igualment, en els còmputos temporals referits, les parts podran acordar un temps cert diari de mitjana destinat a la interrupció de l'horari de treball per realitzar menjades, sent compensades mitjançant les corresponents dietes, en aquells serveis que tinguin una durada no inferior a set hores i mitja i que no superin les dotze hores de jornada, segons la definició que sobre els esmentats serveis realitza els dos últims paràgrafs, de l'apartat 8, de l'article 18è del conveni col·lectiu.

Quan es realitzin jornades diàries superiors a set hores i trenta minuts, entre temps efectiu de treball, temps de presència i temps de pausa, descans i interrupció, en els termes abans expressats, les parts poden convenir i pactar una dieta superior a la prevista a l'article 14è del conveni col·lectiu.

Caldrà entendre que, de conformitat al Real Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials, modificat pel Reial Decret 902/2007, de 6 de juliol, articles 8 a 12 del mateix, en relació amb el Reglament núm. 561/2006, de 15 de març, del Parlament Europeu i del Consell, desenvolupant la Directiva 2002/15/CE dels mateixos òrgans, d'11 de març de 2002, pausa, descans i interrupció no retribuïda són aquells lapsos temporals durant els quals el conductor o treballador mòbil pot disposar lliurement del seu temps, destinant-lo al seu repòs o la realització de menjades i, per tant, sense haver de realitzar cap tasca relacionada amb el servei, no havent d'estar disponible per exercir la seva activitat, ni per respondre a possibles instruccions que li ordenin emprendre o reprendre la conducció o realitzar altres feines, fins a l'hora programada de represa de la seva activitat.

De conformitat a l'establert en la disposició addicional sisena del conveni col·lectiu, on es regulen les competències de la comissió paritària, i més concretament les previstes entre les genèriques, d'«interpretació i vigilància de l'acordat en el text articulat», els acords que s'assoleixin a l'empara de l'exposat en els paràgrafs anteriors, requeriran per a la seva validesa i eficàcia que siguin notificats fefaentment a la comissió paritària del conveni col·lectiu, que els haurà de ratificar. Altrament, seran nuls de ple dret. Finalment, aquells acords que no s'haguessin notificat a la comissió paritària s'hauran de notificar en un termini de trenta dies naturals següents a la publicació d'aquest conveni en el BOIB

Disposició addicional segona. NORMATIVA SUPLETÒRIA. - LAUDE ARBITRAL. Serà d'aplicació com a norma subsidiària al present conveni en aquelles matèries no regulades pel mateix el Laude Arbitral de 24 de novembre de 2000, publicat al 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 pel present conveni col·lectiu seran classificats en dos grups professionals, en funció a 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, inclosos els treballs amb mitjans informàtics, atenció telefònica, organització de serveis i facturació.

Grup II: Personal de Producció i Serveis auxiliars

Aquell personal que s'encarregui del moviment i manipulació d'equips o màquines a les instal·lacions de l'empresa o fora de les mateixes, inclòs el manteniment de vehicles, així com els que es dediquin a activitats auxiliars de l'activitat principal de l'empresa.

Per la comissió paritària del conveni es 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 de les propostes realitzades per la representació sindical durant la negociació del present text articulat, confeccionant així mateix la taula d'equiparació i assimilació de funcions a què es creïn.

Els treballs de la comissió en aquesta matèria seran elevats a la comissió negociadora per a la seva aprovació, registre, dipòsit i publicació en el BOIB, com a part integrant del conveni col·lectiu.

Disposició addicional tercera. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT. - Les condicions pactades al present conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa en el supòsit que la jurisdicció laboral competent, a l'exercici de les seves facultats, deixés alguna de les seves clàusules, s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut.



Disposició addicional quarta. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB).- Les parts signants del present conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el 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 procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament de l'esmentat Tribunal.

2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti als 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 Reglament de funcionament del mateix, sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació legal dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, a tals procediments, de conformitat amb el dispostat a l'esmentat Reglament.

Disposició addicional cinquena. CÀRREGA I DESCÀRREGA D'EQUIPATGES PER COMPTE DE TERCERS. - Les empreses que contractin, prèvia demanda dels seus clients (agències de viatges, majoristes de viatges o anàlegs), a més del transport de passatgers, les funcions d'organització, càrrega i descàrrega dels seus equipatges a la bodega del vehicle, garantiran als treballadors que realitzin les esmentades funcions l'abonament de la quantitat de 0,30 cèntims d'euro per viatger i servei durant la vigència del present conveni, més les corresponents cotitzacions a la Seguretat Social a l'empresa transportista.

Als esmentats contractes s'hi inclourà una clàusula en virtut de la qual, si es produís un incompliment de l'esmentada obligació per part de l'empresa de transport, el contractista del servei vindrà obligat a satisfer les quanties meritades, constituint aquest compromís una estipulació a favor de tercers que facultaria els treballadors per exigir del client la retribució deguda, més les càrregues de Seguretat Social corresponents.

En cas d'impossibilitat física, prèvia i degudament justificada, el personal de conducció podrà ser dispensat d'aquesta funció, en el seu cas.

Disposició addicional sisena. COMISSIÓ PARITÀRIA. - De conformitat a l'establert als articles 85.2, d) i 91 de l'Estatut dels Treballadors es designa una comissió paritària de les parts negociadores signants, que es constituirà dins del mes següent a la publicació del conveni en el BOIB.

El domicili de la comissió queda ubicat en el TAMIB, av. Comte de Sallent núm. 11, 2a porta, 07003 Palma de Mallorca (Illes Balears).

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

A) Seran funcions genèriques de la comissió les següents:

1. La d'entendre en totes aquelles matèries que l'articulat del present conveni hagi previst la seva participació.
2. La interpretació i vigilància d'aplicació de l'acordat en el present text.
3. Exercir tasques d'arbitratge i conciliació previs a qualsevol acció judicial o administrativa que es pugui intentar per les parts afectades pel present conveni en els problemes del sector que se suscitin per la interpretació i aplicació del mateix, havent d'emetre els seus dictàmens en el termini màxim de set dies hàbils a comptar des de la data en la qual es concloguin les mesures de mediació o arbitratge citades.

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

1. Estudiar en profunditat la possible implantació al sector d'una assegurança col·lectiva que cobreixi els riscos derivats de la no superació per part del conductor dels reconeixements mèdics per a la sol·licitud de la renovació del permís de conduir i eventual consegüent pèrdua de l'ocupació per aquesta causa.
2. Si durant la vigència del present conveni s'assolissin acords d'àmbit interconfederal entre les organitzacions a què es troben adscrits els atorgants d'aquest conveni, aquests seran objecte de tractament per la comissió paritària que, si procedeix i de comú acord, siguin adaptats o incorporats en el present text.
3. Implantació en el sector i en l'àmbit de la comunitat autònoma, entre els sindicats signants del conveni, d'una borsa d'hores sindicals amb els drets i garanties dels representants legals dels treballadors.
4. 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.
5. Estudi, per a la seva implantació en el sector d'un dia a l'any d'un permís no retribuït per a assumptes propis.

Disposició addicional setena. INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL. - En virtut del previst a l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert a l'article 82.3 del mateix text legal, les parts se sotmeten a l'establert en 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 vuitena. PLURIOCUPACIÓ. - 1. Les parts signants d'aquest conveni estimen convenient eradicar la pluriocupació com a regla general. A aquests efectes 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 desenvolupant serveis en les empreses d'aquest sector.

2. Per coadjuvar amb 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, tal com disposa l'article 64.1.5 de l'Estatut dels Treballadors i el present conveni.

3. L'empresa vetllarà 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'hi inclouran totes les hores treballades per a una o més empreses en el període considerat. A tal efecte les empreses sol·licitaran per escrit al treballador, i aquest 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 del dia següent al de la publicació del conveni en el BOIB per notificar a les empreses l'esmentada situació de pluriocupació en els termes previstos en el paràgraf anterior. L'empresa posarà a disposició de la representació legal dels treballadors l'esmentada informació, quan se li sol·liciti per part de la mateixa, màxim una vegada cada trimestre.

L'empresa portarà 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.

Disposició addicional novena. INTERMEDIACIÓ EN EL TRANSPORT DISCRECIONAL DE VIATGERS PER CARRETERA. - Dins de l'àmbit de la intermediació regulada com tal als articles 54 i 99 de la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'Ordenació dels Transports Terrestres i, amb la finalitat d'evitar situacions d'intrusisme i competència deslleial al sector, així com garantir el compliment de la legislació laboral i social dels assalariats de les empreses del transport discrecional de viatgers per carretera, el personal utilitzat pel portador (transportista efectiu) s'haurà de trobar enquadrat en la seva organització empresarial de conformitat amb les regles contingudes en la legislació social i laboral que resultin d'aplicació i haurà de comptar amb les habilitacions, certificacions, llicències o autoritzacions que, en consideració a les funcions que desenvolupi, resultin en cada cas, obligació que es troba tipificada en l'apartat tercer de l'article 54 de la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'Ordenació dels Transports Terrestres (LOTT), després de la nova redacció donada per la llei 9/2013, de 4 de juliol, per la qual es modifica la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'Ordenació dels Transports Terrestres i la llei 21/2003, de 7 de juliol de seguretat aèria, en vigor des del dia 25 de juliol de 2013.

En conseqüència, les empreses del transport discrecional de viatgers amb autocar que realitzin un servei d'aquesta classe intervenint en la intermediació del mateix com a prestadors materials del transport i que desenvolupin la seva activitat en l'àmbit de les Illes Balears, hauran de comptar amb l'autorització administrativa preceptiva que els habilita per a la prestació del transport de viatgers amb autocar i, els seus conductors, estar emparats per la legislació laboral i social corresponent, comptant aquests amb les habilitacions, certificacions, llicències o autoritzacions necessàries per a l'acompliment de les seves funcions.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA

Disposició transitòria única. APLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU A L'ACTIVITAT D'ARRENDAMENT DE VEHICLES AMB CONDUCTOR (SERVEI DE TRANSPORT EN AUTO TURISME DE LA CLASSE VTC).- En no estar representada l'activitat retolada en aquesta disposició per l'AGRUPACIÓ EMPRESARIAL DEL SERVEI DISCRECIONAL DE VIATGERS DE BALEARS, i tenint constància de l'existència d'una associació empresarial pròpia que enquadra a les empreses prestadores d'aquest servei de transport, les parts signatàries del present conveni col·lectiu han acordat que continuarà sent d'aplicació a les empreses i treballadors exclosos el conveni col·lectiu precedent, fins al moment que existeixi un text convencional propi en aquesta activitat sectorial o, com a màxim, fins al dia que conculgui la vigència inicial del present conveni, sense que càpiga cap pròrroga d'aquesta situació pel qual, als efectes legals oportuns, aquesta matèria queda denunciada automàticament en la data de firma del present conveni col·lectiu, tot això de conformitat al disposat a l'article 86.2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors, no sent-li tampoc d'aplicació el disposat per l'article 6è del conveni.

El salari base mensual del personal de conducció d'aquest servei està fixat en mil dos-cents trenta-tres euros amb 70 cèntims [1.233,70 €], i el valor de l'hora de presència, extraordinària o d'excés està fixat en vuit euros amb 21 cèntims [8,21 €] (BOP núm. 126, de 28-agost-2012), retribucions que estaran vigents durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, sense perjudici de l'establert en el paràgraf anterior.

DISPOSICIONS FINALS



Disposició final primera. COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL COMPLIMENT DEL CONVENI COL·LECTIU. - Sens dubte, una de les premisses que ha marcat la negociació i la subscripció de la present norma ha estat la de conformar un marc jurídic convencional el compliment del qual sigui factible i, sobretot, exigible per a les parts. En aquest propòsit subjeia el desig compartit d'eliminar tots aquells acords informals d'empresa que, nascuts a l'empata de la crisi econòmica, no han estat respectuosos ni amb la norma convencional ni amb els procediments de desvinculació previstos en l'ordenació jurídica, en especial respecte a les condicions salarials i de temps de treball i descans.

S'ha entès que l'actual concurrència i proliferació d'aquests acords no ajustats a dret configuren un escenari laboral complex que, de mantenir-se invariable, pot perjudicar seriosament la continuïtat del sector, afectant de forma directa tant a les empreses complidores del conveni, que acudeixen al mercat en clar desavantatge competitiu, com als treballadors d'aquestes empreses, que es veuen afectats per la pèrdua de productivitat de les mateixes.

Per això, amb l'objectiu de la defensa dels interessos globals de les parts representades, observant la realitat en la qual s'intervé, les implicacions presents i futures del pactat i les conseqüències perjudicials que d'una estratègia negociadora desviada a nivell sectorial podria arribar a provocar, ha sorgit l'actual conveni col·lectiu, que conté les eines i les modificacions necessàries que permeten el seu íntegre compliment.

Precisament, amb aquest ànim de compliment del pactat, es considera absolutament necessari constituir una COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL COMPLIMENT DEL CONVENI COL·LECTIU i dotar-la d'una sèrie de facultats que li permetin la vigilància i control de l'efectiu compliment de la norma convencional.

Aquesta comissió, paritària en la seva constitució, estarà formada per dos representants de cada sindicat signant del conveni i el mateix nombre de representants de l'organització empresarial. Aquesta comissió es reunirà, amb caràcter ordinari, de forma trimestral i de forma extraordinària tantes vegades com sigui requerida.

Aquesta comissió tindrà, com s'ha indicat, com a funció principal la vigilància del compliment del previst en el present conveni col·lectiu i, per això se la faculta per a:

- a) RECEPCIÓ D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ. La comissió, als efectes oportuns, rebrà la documentació i informació que li facilitin els representants unitaris i sindicals dels treballadors i els empresaris en relació amb totes aquelles matèries contingudes al conveni i referida a possibles incompliments del mateix, en especial en matèria salarial, descans, aplicació de la distribució irregular de jornada i garantia d'ocupació i la correcta assignació de funcions i salari del nou lloc funcional de conductor de vehicles tipus B.
- b) EMISSIÓ D'INFORME. A més de les funcions de recepció de documentació i informació assenyalada en l'apartat anterior, la comissió, si és requerida per a això, i després de l'anàlisi de la documentació que es presenti, i la qual puguin requerir les parts afectades, emetrà un breu informe que reflectirà, segons el seu criteri i, en funció de la documentació aportada, si s'ha produït o no un incompliment del conveni col·lectiu. Aquest informe podrà adjuntar-se davant dels diferents organismes oficials competents en la matèria que es tracti.
- c) POLÍTICA ACTIVA. La comissió mantindrà una política activa de les actuacions i denúncies realitzades, mitjançant un seguiment exhaustiu de les mateixes.
- d) INTERMEDIACIÓ DE SERVEIS. La comissió vetllarà pel compliment dels requisits establerts en la intermediació de serveis.
- e) COMPAREIXENÇA DAVANT ORGANISMES PÚBLICS. La comissió podrà comparèixer, a petició del denunciador i als efectes de previstos en aquesta disposició, davant dels organismes competents abans que aquests emetin la corresponent resolució.
- f) AVALUACIÓ DEL COMPLIMENT DEL CONVENI. Anualment, la comissió es reunirà als efectes d'analitzar el treball realitzat i el grau de compliment del conveni col·lectiu. En aquest sentit, si l'esmentat grau de compliment perseguit no fos satisfactori, les parts es comprometen a estudiar i aplicar un altre tipus de mesures que s'ajustin a l'objectiu pretès del compliment íntegre del conveni. La comissió estudiarà la conveniència de modificar o derogar el penúltim paràgraf de l'article 26è sobre excepcions de complir amb el percentatge d'ocupació estable per a empreses de nova creació durant els tres primers anys d'inici d'activitats.

Finalment, en el termini màxim d'un mes des de la publicació del conveni col·lectiu en el BOIB, es desenvoluparà un procediment de funcionament intern que regularà amb major detall el funcionament i facultats de la comissió.

Disposició final segona. CLÀUSULA DEROGATÒRIA. - Queda derogat el conveni col·lectiu anterior, així com tots els anteriors al mateix, sense perjudici de la subsistència de les condicions més beneficioses per als treballadors que les recollides al present conveni i que s'hagin implantat, a títol personal, anteriorment a l'entrada en vigor del mateix.

Palma de Mallorca, Illes Balears, 30 de maig de 2014.



**ANNEX I**
TAULA COMPLEMENT ANTIGUITAT AD PERSONAM

LLOCS 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 tràfic	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 vehicles «tipus A»	27,34	54,67	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a primera de taller	27,34	54,95	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a segona de taller	26,80	53,59	107,19	159,20	212,26	256,32	394,02
Oficial/a tercera de taller	26,00	52,04	104,04	154,51	206,04	257,54	382,46
Oficial/a primera administratiu	28,57	57,14	114,30	169,77	226,32	282,91	420,15
Oficial/a segona administratiu	27,17	54,36	108,69	161,42	215,24	269,04	399,56
Auxiliar Administratiu	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
Conductor «permís classe/VTC»	20,92	41,86	83,72	124,33	165,79	207,24	307,77





ANNEX II

CRIDA DE TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS I COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'OCUPACIÓ

EMPRESA:

Nom i cognoms DNI: com: de l'Empresa:

NIF: Activitat: Transport discrecional i turístic de viatgers per carretera.

Domicili social:

Núm. CCC Seguretat Social Empresa:

Nom, en el seu cas, i domicili del centre de treball:

Núm. CCC Seguretat Social del centre de treball:

A efectes de realitzar la crida prevista a l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors, comunica en;

TREBALLADOR:

Nom i cognoms DNI/NIF:

Núm. d'afiliació SS: Data de naixement:

Domicili:

Que tenint la condició de treballador fíx discontinu d'aquesta empresa, haurà de començar a desenvolupar els seus serveis:

Des del dia: Fins al dia:

Data, aquesta última, en la qual s'estima que concloguin les activitats per a les quals està contractat.

OBSERVACIONS:

_____, ____ de _____ de _____.

L'empresa

El treballador (vaig rebre crida)





ANNEX III
COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DELS TREBALLADORS FIXOS
DISCONTINUS

_____, ____ de _____ de _____.

Senyor /a,

Mitjançant el present escrit, als efectes previstos en l'apartat 5, de l'article 1, del Reial Decret 625/1985, de 2 d'abril, li comuniquem que el pròxim dia _____, quedarà interrompuda l'execució del seu contracte com a fix discontinu, per haver conclòs el període d'activitat per al qual va ser ocupat, sense perjudici de la seva represa següent, d'acord amb allò legal i/o convencionalment establert.

Sense un altre particular,

L'empresari

El treballador

Vaig rebre el duplicat

(Data i firma)





ANNEX IV
LLIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL

CONDUCTOR _____ MES _____

MATRÍCULA		INICI			ACABAMENT	
KM		DATA	HORA	KM	DATA	HORA



**ANNEX V
IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

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

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

Aquesta comissió tindrà, entre d'altres, les següents competències:

Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establertes als articles posteriors.

Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la comissió paritària.

Mediació i intervenció, si durant el procés de negociació i implantació d'un pla d'igualtat sorgissin problemes que alentissin o paralitzessin la realització del diagnòstic o l'acord en els objectius i mesures que haguessin de contemplar el pla d'igualtat i com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant dels organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.

Elevació a la comissió paritària del conveni sobre l'inici i resultat de la negociació. L'esmentada comunicació es realitzarà mitjançant fax o correu electrònic.

Vigilància de les mesures previstes en el present conveni, així com la possibilitat d'incorporació de noves mesures.

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

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a arribar, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En les empreses de més de dos-cents cinquanta persones en plantilla, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a què es refereix la clàusula 1a, s'hauran de dirigir a l'elaboració i a aplicació d'un pla d'igualtat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta i negociació amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors, encara que es recomana en les empreses de més de cent persones que negociïn plans d'igualtat, establint mesures d'acció positiva que garanteixin la correcció de les discriminacions. En aquest sentit, als efectes d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat en empreses no obligades, aquestes podran acollir-se a les diferents mesures governamentals de foment creades a aquests efectes i especialment dirigides a les petites i mitjanes empreses, que actualment es troben recollides en la Resolució de 13 de maig de 2014, de la Secretària d'Estat de Serveis Socials i Igualtat, per la qual es convoquen els ajuts a la petita i mitjana empresa i altres entitats per a l'elaboració i implantació de plans d'igualtat, corresponents a l'any 2014.

Les empreses, sigui quina sigui la seva mida, també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, amb la representació legal dels treballadors i la sindical, si n'hi hagués, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat. En cas de no existir l'esmentada representació, l'empresa haurà de negociar i acordar l'esmentat pla amb la comissió paritària d'igualtat, a la qual mantindrà informada en tot moment.

Aquelles empreses que hagin d'elaborar o facin voluntàriament un pla d'igualtat, hauran de crear una comissió d'igualtat, tal com es disposa



en la clàusula 4a.

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

Una vegada constituïda la comissió d'igualtat, aquesta enviarà la corresponent notificació a la comissió paritària d'igualtat de l'inici i del resultat de la negociació. L'esmentada comunicació es realitzarà mitjançant fax o correu electrònic.

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

La primera reunió de la comissió d'igualtat es farà en un termini màxim de trenta dies comptats des de la publicació del present conveni en el BOIB. En l'esmentada reunió s'aprovarà el reglament on es regularà, entre altres qüestions, els objectius i els procediments d'actuació.

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

De les reunions s'aixecarà una acta que recollirà els temes tractats, els acords assolits, els documents presentats i la data de la següent reunió.

En cas de desacord es farà constar a l'acta les posicions definitives per cada part.

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

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

Entre les competències de la comissió d'igualtat també hi ha la de realitzar propostes que garanteixin el principi d'igualtat i no-discriminació en l'empresa i aquelles accions que facin complir l'objectiu principal de la comissió, és a dir, la igualtat efectiva entre dones i homes.

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

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

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



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

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

Clàusula 7a. MESURES D'ACCIÓ POSITIVA. - Com s'assenyala en l'exposició de motius de la LOIEMH, les accions positives són considerades com instruments per assolir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per superar situacions de constatable desigualtat fàctica que no han pogut ser corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Aquestes mesures, pel seu caràcter excepcional, només pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables en tant que subsisteixin les esmentades situacions i per respectar el dret a la igualtat i no-discriminació reconegut a l'article 14 de la Constitució, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser altre que el de superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cada un dels supòsits que es pretenguin corregir amb l'aplicació d'una acció positiva. Per tant, en totes les empreses, amb independència de la seva mida, es respectaran les mesures generals, entre d'altres, contingudes al present article amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació, així com aquelles que s'incloguin en el pla d'igualtat. Aquestes mesures aniran destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc., entre altres. Podran consistir en:

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

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

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

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

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

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

La representació sindical haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i de les treballadores davant el mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de les quals tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.



Les empreses afectades pel present conveni negociaran amb l'esmentada representació legal dels treballadors o els delegats sindicals legalment constituïts, un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe. L'esmentat protocol haurà de comprendre, almenys, els següents principis:

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

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

Entre d'altres, es té de dret a:

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

Per exercir aquests drets les treballadores hauran d'acreditar la situació de violència de gènere, mitjançant la sentència per la qual es condemni l'agressor, l'ordre de protecció o l'informe del Ministeri Fiscal.

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

