

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

264

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Transunión Mallorca, SL (exp.: CC_TA_02/111, codi de conveni 07100342012015)

Antecedents

1. El dia 1 d'abril de 2015, la representació de l'empresa Transunión Mallorca, SL, i la del seu personal van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 1 d'abril, el senyor José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

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

Palma, 9 de novembre de 2015

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



TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA TRANSUNIÓN MALLORCA, S.L.**CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****Article 1r- Parts que concerten el Conveni col·lectiu**

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

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

**CAPÍTOL II
ÀMBIT D'APLICACIÓ****Article 2n- Àmbit personal i funcional**

Aquest Conveni, que afecta exclusivament el personal de TRANSUNIÓN MALLORCA, S.L., estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les relacions laborals i condicions de treball entre l'empresa i el personal esmentat.

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

Article 3r- Àmbit territorial

Aquestes normes s'apliquen a les persones incloses en l'àmbit personal del Conveni que prestin els seus serveis per a l'empresa.

Article 4t- Àmbit temporal i denúncia

El Conveni col·lectiu entra en vigor l'endemà de ser signat per les parts que el concerten i finalitza el 31 de desembre de 2017.

Una vegada finalitzat el període de vigència que estableix l'apartat anterior, el Conveni perdrà la seva vigència, tret de pacte en contra, i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui d'aplicació.

**CAPÍTOL III
RETRIBUCIONS****Article 5è- Salari base**

El salari base mensual per a cada un dels llocs de treball i nivells retributius del personal contractat a temps complet són els que es fixen en aquest article.

Les parts exclouen expressament de la retribució dels treballadors qualsevol tipus de plus (de distància, de transport, etc.) que compensi el desplaçament que duu a terme el treballador des del seu domicili al centre de treball i viceversa.

Aquests salaris base seran vigents des de la signatura i durant la vigència d'aquest.

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1.818,11
2	Cap de trànsit	1.355,49
3	Cap d'equip de taller	1.270,19
4	Conductor/a vehicles tipus A (1)	1.400
5	Conductor/a vehicles tipus B (2)	1.275
6	Oficial/a primera de taller	1.235,77
7	Oficial/a segona de taller	1.211,81





NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
8	Oficial/a tercera de taller	1.177,45
9	Oficial/a primera administratiu/iva	1.289,57
10	Oficial/a segona administratiu/iva	1.228,30
11	Auxiliar administratiu/iva	1.160,95
12	Peó i netejador/a	1.140,00

(1) personal de vehicles de més de 17 places.

(2) personal de conducció de vehicles superiors a 9 places i inferiors a 16 places (conductor inclòs).

Els salaris fixats per als llocs de treball de conducció, és a dir, conductor de classe tipus A i conductor de classe tipus B, han estat convenientment analitzats i avaluats en relació amb la prestació deguda del treballador, i s'han tingut en compte, entre d'altres, el tipus de vehicle que es condueix, la complexitat del servei, la responsabilitat inherent al nombre de passatgers que es trasllada o el valor del vehicle que s'utilitza. En ambdós casos, la càrrega i descàrrega d'equipatges forma part del contingut del seu lloc de treball i s'ha valorat per fixar el salari, per la qual cosa el fet de dur-la a terme no dóna lloc a cap compensació.

Article 6è- Valor de les hores de presència, 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 dugui a terme el personal de conducció, sobre la durada de la jornada ordinària de treball convinguda, destinades al temps en què el treballador es trobi a disposició de l'empresa i presti el seu servei o sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense serveis, avaries, àpats en ruta i altres de similars, que queda fixat en les quanties per hora següents:

- Conductor/a vehicles tipus A: 9 euros l'hora (9 €/hora).
- Conductor/a vehicles tipus B: 6 euros l'hora (6 €/hora).

Aquests valors de l'hora seran vigents fins a l'acabament del Conveni col·lectiu.

2. Per al càlcul del valor unitari establert s'han ponderat les circumstàncies en què aquestes hores es duen a terme, s'ha fixat un valor igual perquè es tracta d'una mateixa situació o treball, i s'han pres com a mitjana en tots els casos els mateixos conceptes salarials computables, que remuneren directament el temps efectiu de treball, amb exclusió dels períodes de descans o inactivitat que es retribueixen com a tals, i tot això tenint en compte i vinculat a l'acord econòmic global i en el seu conjunt pactat en el Conveni col·lectiu. En el supòsit que es modifiqui aquesta quantia, per qualsevol raó o motiu, s'haurà de renegociar el valor de la resta de retribucions pactades en el Conveni i aquestes, mentrestant, perdran la seva vigència.

En tot el que no preveu aquest article, s'ha d'actuar d'acord amb el que disposa el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

3. Sense perjudici del que estableix l'apartat 3 de l'article 9 d'aquest Conveni, que regula la distribució irregular de la jornada, la compensació de les hores extraordinàries en descans es farà de comú acord i amb el temps equivalent i, si la compensació és econòmica, a raó del preu establert per a l'hora en aquest article.

Article 7è- Plus especial per al personal de mecànica, peonatge i neteja

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

- Oficial/a 1a taller: vuitanta-quatre euros amb 58 cèntims mensuals (84,58 €/mes).
- Oficial/a 2a taller: quaranta-dos euros amb 30 cèntims mensuals (42,30 €/mes).
- Oficial/a 3a taller: vint-i-cinc euros amb 63 cèntims mensuals (25,63 €/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 dinou euros amb 31 cèntims mensuals (19,31 €/mes).

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

Article 8è- Dietes (dinars i sopars)

Els empresaris tenen la facultat de facilitar àpats i allotjament als treballadors que estiguin de servei, en la forma que aquells determinin. En

cas de no establir la manera d'accedir als subministraments esmentats, l'empresari ha d'abonar, quan es duguin a terme jornades diàries superiors a nou hores de treball, una única dieta de dinar o sopar, en la quantia de set euros amb cinquanta cèntims (7,50 €). Aquesta quantia serà vigent fins a l'acabament del Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL IV

TEMPS DE TREBALL, DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE JORNADA, DESCANSOS I DIES FESTIUS

Article 9è- Jornada laboral

1. La jornada anual serà de mil vuit-cents (1.800) hores ordinàries de treball efectiu per a tot el personal.
2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores efectives en còmput setmanal per al personal que no duu a terme funcions de conducció.
3. Per al personal de conducció i durant la vigència del Conveni, la jornada es distribuirà de manera irregular al llarg de l'any, i hi haurà, no obstant això, normes comunes de jornada. En cas de conflicte entre allò disposat entre les normes comunes i la distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el que disposa aquesta última, ja que es constitueix com una regulació especial.

3.1. Distribució irregular de la jornada. Per al personal de conducció, això és, conductor de vehicles tipus A i el conductor de vehicles tipus B i, en virtut del que estableix l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, es pacta la distribució irregular de la jornada, en els termes següents:

a) La distribució irregular de la jornada inclou tots els mesos de l'any.

b) La jornada es computarà de manera mensual, amb un màxim de 180 hores, que inclouen hores efectives de treball i de presència.

Es considera en tot cas temps de treball efectiu aquell en el qual el treballador es troba a disposició de l'empresari i en l'exercici de la seva activitat, i duu a terme les funcions pròpies de la conducció del vehicle o altres treballs durant el temps de circulació d'aquests, o treballs auxiliars que s'efectuïn en relació amb el vehicle i els seus passatgers, segons el que 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 poden excedir en cap cas de vint hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes, i s'han de respectar els períodes de descans entre jornades i setmanal propis de l'activitat, i no computen als efectes de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, ni per al límit màxim de les hores extraordinàries.

c) En tot cas, la jornada mínima diària computable en els períodes en què es dugui a terme la distribució irregular serà de 4 hores.

3.2. Normes comunes de jornada.- La distribució i l'assignació dels serveis diaris, corresponents a la jornada o jornades següents, s'han de fer públiques al personal afectat i perquè aquest en tenguí coneixement tan aviat com siguin coneguts per l'empresari i dins la bona fe i els usos, horaris i costums tradicionals de l'empresa, no més tard de l'inici de la jornada que s'hagi de dur a terme. En cas que no es produeixi aquesta comunicació, s'entendrà que s'assigna una jornada continuada.

En cas que es dugui a terme jornada partida, aquesta pot ser interrompuda amb un mínim de dues hores i un màxim de quatre. L'empresa ha de respectar el principi de no discriminació en la jornada partida, i el servei esmentat ha de rotar entre tots els treballadors que estiguin en aquesta data en plantilla dins les seves possibilitats.

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

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

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

Si, per necessitats del servei, s'ha de reduir el temps de descans entre el final d'una jornada i el començament de la següent, aquell podrà quedar establert 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 s'hagi de reduir a menys de deu hores, l'empresari està obligat en la jornada següent a ampliar el temps de descans del treballador, i a augmentar les dotze hores amb el temps que hagi quedat reduït el descans anterior.

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

Article 10è- Descans setmanal i dies festius

Els treballadors de conducció de vehicles afectats per aquest Conveni tenen dret que es computi el seu descans setmanal, de manera que per cada sis dies de treball en meritin dos de descans consecutiu, tret d'acord en contra. Entre l'acabament de la jornada de treball fins a la seva

represa intervindran almenys cinquanta-sis hores. S'entén que una vegada transcorregut aquest lapse temporal de descans, l'empresa podrà assignar immediatament després serveis de conducció.

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

El descans per al personal es pot establir de manera fixa o rotatòria i en aquest últim cas es computa la jornada des de l'últim descans.

Les festes abonables o els dies de descans setmanal treballats, els empresaris estan 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, i es pot fer en les dates que aquest determini.

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

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

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera.- REMISSIÓ NORMATIVA

És d'aplicació el que regula el Conveni col·lectiu per al sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears en les disposicions d'aquest que s'assenyalen a continuació: article 8 (Nocturnitat), Article 10 (Gratificacions extraordinàries), Article 15 (Absorció i compensació), Article 16 (No discriminació salarial per raó de sexe), Article 21 (Vacances), Article 22 (Festivitat del patró), Article 23 (Llicències retribuïdes), article 24 (Excedències) i la totalitat dels articles inclosos en els capítols V (Contractació, ocupació i cessaments), VI (Organització del treball), VII (Previsió, millores assistencials i socials i salut laboral) i VIII (Drets de representació col·lectiva).

Disposició adicional segona.- NORMATIVA SUPLETÒRIA

a) LAUDE ARBITRAL. És d'aplicació com a norma subsidiària a aquest Conveni en aquelles matèries que no regula, el laude arbitral de 24 de novembre de 2000, publicat 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.

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

Grup I: Personal tècnic i d'administració

S'inclouen en aquest grup professional els qui exerceixen funcions de caràcter tècnic o d'organització; igualment s'inclouen en aquest grup professional els qui desenvolupen 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'encarrega del moviment i la manipulació d'equips o màquines a les instal·lacions de l'empresa o fora d'aquestes, que inclou el manteniment de vehicles, així com els que es dediquen a activitats auxiliars de la principal de l'empresa.

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

Disposició adicional tercera.- ACORD SOBRE DISTRIBUCIÓ I CÒMPUT DE JORNADA, DESCANSOS, PAUSES I COMPENSACIÓ DE DIETES

Forma part d'aquest Conveni col·lectiu i és, per tant, d'aplicació íntegra, allò disposat en matèria de distribució, còmput de jornada, descansos i compensació de dietes contingut en l'acord subscrit entre l'empresa i el comitè d'empresa.

Disposició adicional quarta.- CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES

Les raons que han motivat la negociació i subscripció d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa, i l'allunyament de la regulació sectorial, obeeixen a diferents causes. La més rellevant, per tots coneguda i d'abast general és, sens dubte, la crisi econòmica nacional i internacional que, a més, ha resultat especialment marcada en el sector del transport discrecional. En aquest context econòmic, s'ha evidenciat la impossibilitat de mantenir les relacions laborals d'acord amb paràmetres tradicionals, per ser incompatibles amb la viabilitat de les empreses del sector, la qual cosa ha propiciat la creació de multitud d'acords i convenis d'empresa, tots aliens a les previsions del Conveni sectorial i ajustats a la nova realitat econòmica. Aquesta circumstància, juntament amb la irrupció de nous operadors més competitius, perquè els seus costos salarials són inferiors, ha obligat les empreses a reduir els costos esmentats com a mesura per garantir la seva viabilitat.

L'empresa no ha resultat aliena a un escenari tan complex i les dificultats econòmiques patides els últims anys han obligat a adoptar mesures dràstiques tendents a l'equilibri financer, com la venda d'importants actius que va permetre saldar els deutes empresarials, entre els quals hi ha els laborals. Així, els treballadors han patit de manera personal i directa durant aquests últims anys continus retards en el pagament de les nòmines i les liquidacions, el fraccionament d'aquestes i, fins i tot, la inaplicació del Conveni col·lectiu sectorial en matèries tan importants com el salari o la distribució de la jornada. Malgrat que aquestes mesures han tingut una incidència efectiva en l'economia empresarial i han coadjuvat a frenar la tendència negativa, el cert és que l'empresa, si vol mantenir la seva posició en el mercat, indefectiblement, ha d'augmentar l'activitat productiva i, per a això necessita la incorporació de nou personal. Tanmateix, aquest objectiu no es pot assolir amb l'aplicació íntegra del Conveni sectorial que, com hem indicat, no és el que de fet regula les relacions laborals en les empreses de l'entorn més proper. En aquest sentit, l'empresa es compromet a la creació i el manteniment d'almenys 50 llocs de treball en la temporada estival, a partir del corrent any 2015 i durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa, als quals serà d'aplicació el que disposa l'articulat d'aquest.

No sembla proporcionat, tanmateix, exigir un sacrifici més gran que el ja dut a terme als treballadors que actualment conformen la plantilla de Transunión Mallorca, S.L., que amb el seu esforç i sacrifici personal han permès remuntar una situació que en determinats moments va fer perillar la subsistència de l'empresa. Per això, raons d'equitat obliguen a preservar, com a condició més beneficiosa, les seves condicions laborals actuals, regulades en el Conveni col·lectiu per al sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears.

Disposició adicional cinquena.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa en el supòsit que la jurisdicció laboral competent, en l'exercici de les seves facultats, deixi alguna de les seves clàusules, s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut.

Disposició adicional sisena. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB)

Les parts signants d'aquest Conveni acorden que:

1. Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i s'ha d'aplicar el Reglament de funcionament d'aquest Tribunal.
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional sobre creació del TAMIB, i s'ha d'aplicar el Reglament de funcionament d'aquest, de manera que se sotmeten expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació legal dels treballadors i les empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa el Reglament esmentat.

Disposició adicional setena.- COMISSIÓ PARITÀRIA

De conformitat amb el que estableixen els articles 85.2, d) i 91 de l'Estatut dels treballadors, es designa una comissió paritària de les parts negociadores signants que es constituirà en el termini màxim d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni.

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 i) de l'Estatut dels treballadors, les funcions de la Comissió Paritària representaran les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i de les altres que li siguin atribuïdes.

Les controvèrsies sorgides en el si de la Comissió Paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords, se sotmetran a allò disposat en aquesta matèria d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i s'aplicarà el Reglament de funcionament d'aquest Tribunal.



**Disposició adicional vuitena.- INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL**

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

Disposició adicional novena.- DECLARACIÓ DE PRINCIPIS EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Les parts concertants del Conveni col·lectiu, de manera assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat 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 citació en aquest referida a persones (treballadors, classificació professional, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera), fugen a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, i utilitzen de la manera més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indicatiu de discriminació. S'assumeix, d'aquesta manera, allò establert en la Llei esmentada en l'apartat 11 de l'article 14 d'aquesta en aquesta matèria.

