



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

8955

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria de 4 de juliol de 2016 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 Irubus, SAU Illes Balears (exp.: CC_TA_01/109, codi de conveni 07100141012016)

Antecedents

1. El dia 21 de gener de 2015, la representació de l'empresa Irubus, SAU Illes Balears i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 29 de gener, el senyor Alberto Royo Gómez, 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 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 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, dict la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Irubus, SAU Illes Balears 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 col·lectiu en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 4 de juliol de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)



**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA IRUBUS, SAU ILLES BALEARS****CAPÍTOL I****ÀMBIT D'APLICACIÓ****Article 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I FUNCIONAL**

El present Conveni concertat per la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors d'aquesta a Palma de Mallorca, afecta el personal d'IRUBUS, SAU en el seu centre de treball de Palma de Mallorca i estableix i regula les normes per les quals han de regir-se les relacions laborals i condicions de treball entre l'empresa IRUBUS, SAU i l'esmentat personal.

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

Article 2. NORMA BÀSICA I SUBSTITUTÒRIA

En virtut del que estableix l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, el present Conveni col·lectiu substitueix i succeeix en la seva integritat les precedents regulacions i té prioritat aplicadora respecte del conveni sectorial o estatal o d'àmbit inferior en els termes previstos en l'esmentat article. En allò no regulat per aquest Conveni col·lectiu caldrà atènyer-se al laude arbitral de 24 de novembre de 2000 i a l'Estatut dels treballadors i resta de legislació laboral.

Article 3. ÀMBIT TERRITORIAL

Les presents normes s'aplicaran a les persones incloses en l'àmbit personal del Conveni que prestin els seus serveis a les Balears.

Article 4. ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA

El Conveni col·lectiu entrarà en vigor en data 1 de febrer de 2015.

La seva durada serà fins al 31 de desembre de 2018, i es podrà prorrogar tàcitament a partir de l'esmentada data per períodes anuals, llevat que es produeixi la denúncia expressa per alguna de les parts legitimades amb almenys tres mesos d'antelació.

Una vegada denunciat i vençut el conveni mantindrà l'eficàcia de les seves clàusules, obligacions i normatives fins que les parts arribin a un conveni nou que el substitueixi.

Article 5. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions establertes en aquest Conveni formen un tot indivisible i, per tant, absorbiran i compensaran en el seu conjunt les gratificacions voluntàries, pactes individuals, col·lectius o de qualsevol altra índole dels empleats sempre que les condicions que es pactin en aquest Conveni col·lectiu no superin aquelles en còmput anualment i globalment considerades. No es meritara concepte o quantia econòmica diferent dels pactats en el present Conveni col·lectiu.

Article 6. COMISSIÓ PARITÀRIA

Es constitueix una comissió paritària interpretadora del present Conveni col·lectiu, integrada per la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors. Aquesta Comissió es reunirà quan una de les parts la convoqui.

Funcions:

- Interpretar el Conveni i resoldre les qüestions o els problemes que ambdues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
- Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, prèvia audiència d'ambdues parts.
- Vigilar el compliment d'allò pactat.
- Adaptació o modificació del conveni col·lectiu durant la seva vigència.
- Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

Ambdues parts convenen a posar en coneixement de la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies, i els conflictes que hi puguin haver a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni, perquè la Comissió emeti un dictamen o actuï de la forma reglamentària prevista. És preceptiu, abans de la interposició d'un conflicte col·lectiu en la via judicial, sotmetre la qüestió a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.



CAPÍTOL II**RETRIBUCIONS****Article 7. SALARI BASE**

Els salaris base mensuals establerts per als diferents llocs de treball són els que figuren a continuació.

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1.800,11
2	Cap de trànsit	1.342,07
3	Cap d'equip de taller	1.257,61
4	Conductor/a de vehicles	1.371,96
5	Oficial/a de primera de taller	1.222,53
6	Oficial/a de segona de taller	1.199,81
7	Oficial/a de tercera de taller	1.165,79
8	Oficial/a de primera administratiu/iva	1.276,80
9	Oficial/a de segona administratiu/iva	1.216,14
10	Auxiliar administratiu/iva	1.149,46
11	Peó i netejador/a	1.128,71

Aquests salaris base seran vigents fins al dia 31 de desembre de 2015.

Per a l'any 2016 l'increment pactat serà l'equivalent a la dada de l'IPC Nacional real del 2015, amb efectes d'1 de gener de 2016 i únicament referit al salari base i hores extres i s'estableix que aquest increment serà el 50 % de l'IPC i el 50 % restant serà incrementat si es compleixen els objectius de productivitat de reducció de la sinistralitat amb culpa i de disminució de les reclamacions de clients en la quantia que especifiqui l'empresa respecte a la mitjana de les dues temporades anteriors. Per als anys 2017 i 2018 els criteris d'increment seran els mateixos que els establerts en el paràgraf anterior.

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 en cap cas no és procedent l'increment o cap abonament addicional per tal circumstància.

Article 8. COMPLEMENT D'ANTIGUITAT

S'estableix, des de la signatura del present conveni, que no es merita complement retributiu d'antiguitat per a qualsevol dels llocs de treball.

Article 9. 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 paga de beneficis serà prorratejada en els dotze mesos de l'any.

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

L'import de les gratificacions serà d'una mensualitat del salari base establert en l'article 5 del Conveni.

Article 10. HORES EXTRAORDINÀRIES I HORES D'ESPERA

S'estableix un valor cert i unitari a la retribució per les hores extraordinàries o d'excés que realitzin els conductors, per sobre de la jornada ordinària de treball convinguda, destinades al temps en què el treballador es trobi a disposició de l'empresa en la prestació del seu treball efectiu, que queda fixat en les quanties per hora següents:

Conductor/a vehicles
9,00 €

Tindran la naturalesa d'hores extres o d'excés les de temps de treball efectiu que excedeixin les 160 hores efectives en còmput





quadrisetmanal. S'estableixen períodes quadrimensuals, seguint el curs de l'any natural, de còmput d'hores extraordinàries la liquidació econòmica dels quals per l'empresa es durà a terme, com molt tard, al mes següent del tancament del quadrimestre corresponent, excepte el segon quadrimestre de l'any, de maig a agost, que es liquidarà mensualment. S'estableix un màxim d'hores per compensar per quadrimestre de 30 hores.

El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 l'any, tret del previst en l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors. Per als treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte fessin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es reduirà en la mateixa proporció que hi hagi en tals jornades. A aquests efectes, no es computaran les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

Tindran la naturalesa d'hores d'espera les que la normativa legal estableix, sense poder ser excedits els seus màxims legals, i no computen per a la jornada ordinària efectiva de treball. Si per motius de distribució dels serveis les hores de treball efectiu, s'entén com a tals les destinades a conduir, no excedeixen en còmput quadrisetmanal les 160 hores, se sumaran les hores de presència en el mateix còmput.

Article 11. PLUS DE TRANSPORT I EQUIPATGE

Atesa la naturalesa del treball per dur a terme de transport de viatgers com la càrrega i descàrrega de l'equipatge d'aquests i els desplaçaments necessaris dels treballadors des del seu domicili a la feina, s'estableix, en concepte d'indemnització compensatòria, un plus de transport i equipatge, que serà igual per a tots els treballadors contractats a temps complet i que serà abonat en cada una de les dotze mensualitats de l'any. La quantia total d'aquest plus transport i equipatge és de 97,00 €.

Article 12. DIETES

Els treballadors tindran dret a percebre una compensació per dia efectivament treballat en concepte de dieta fixa per dia de treball per import de 7,5 € de quantia total en la qual queden englobats les necessitats de berenar, dinar i sopar.

CAPÍTOL III

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

Article 13. Jornada laboral del personal de no moviment

La jornada del personal de no moviment serà de 80 hores bisetmanals, equivalents a 1.826 hores i 27 minuts anuals, 1.800 hores fins al final de vigència de l'actual Conveni Transport Discrecional i Turístic de Viatgers per Carretera Illes Balears.

Article 14. Jornada laboral del personal de moviment

Per al personal de conducció la jornada ordinària efectiva de treball serà de 160 hores quadrisetmanals efectives amb un còmput quadrimestral. La jornada ordinària efectiva anual serà de 1.800 h mentre resulti d'aplicació a aquesta via article 84 de l'Estatut dels treballadors la prioritat aplicadora del Conveni col·lectiu de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears, BOIB de 7 de juny de 2014.

Es considerarà en tot cas temps de treball efectiu aquell en el qual el treballador es trobi a disposició de l'empresari i en l'exercici de la seva activitat, i dugui 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 estableix el segon paràgraf de l'apartat 1 de l'art. 8 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

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

La jornada partida podrà ser interrompuda amb un mínim d'1 hora i mitja i un màxim de quatre hores i mitja. L'empresa respectarà el principi de no-discriminació en la jornada partida, i es farà la rotació de l'esmentat servei entre tots els treballadors que estiguin en aquesta data en plantilla dins les possibilitats de cada empresa.

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

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, tret d'adscripció voluntària o necessitats ineludibles del servei.

El conductor que hagi iniciat un servei normal i per causes especials aquest es prolongui, no podrà abandonar l'esmentat servei fins que



l'hagi acabat, tret de per causes imprevistes que hauran de ser convenientment justificades.

Pel fet de ser cridat a treballar la jornada mínima que es computarà serà de 4 hores i mitja.

Respecte a les xerrades de seguretat que fa l'empresa als treballadors s'intentarà que aquestes siguin dins la jornada ordinària de treball, si aquestes es duen a terme fora de la jornada ordinària de treball es computarà 1 hora a cada treballador per la xerrada duta a terme.

Article 15. DESCANS SETMANAL

Els treballadors de conducció de vehicles afectats per aquest 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. Els descansos anuals són 96.

Els dies de descans no gaudits seran compensats a raó d'1 dia i mig de descans acumulable al següent descans que correspongui. El gaudi de la compensació dels dies de descans setmanal sempre es farà en dies naturals.

Article 16. FESTIUS

Tots els dies festius segons el calendari laboral anual (14 dies festius) que siguin treballats hauran de ser abonats a raó de 40 € en concepte de plus festiu, i, a més, es redueix el còmput quatrasetmanal en 9 hores.

Article 17. VACANCES

Les vacances seran de trenta dies naturals anuals per a tot el personal, 31 fins al final de vigència de l'actual Conveni de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears, independentment del temps d'antiguitat en l'empresa, excepte per als treballadors que no duguin un any en aquesta, cas en què es calcularan proporcionalment al temps treballat.

Dels trenta dies de vacances naturals anuals, els treballadors contractats com a fixos, fixos discontinus i d'obra i servei podran sol·licitar set dies per ser gaudits en la temporada alta. La resta de dies, l'empresari en consideració a criteris organitzatius i d'optimització del temps de treball podrà fixar la data del gaudi de les vacances en moments de baixa producció.

Article 18. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

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

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies en els casos de naixement de fill i per accident o malaltia 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, almenys, de cinc dies, que podrà ser augmentat de comú acord amb l'empresari. Quan, amb aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el permís s'augmentarà en 2 dies. Els mateixos drets a les llicències que es 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, cosa que el treballador o treballadora haurà d'acreditar fefaentment i documentalment davant l'empresa.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu.
- e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, que s'hagin de dur a terme dins la jornada de treball.

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

Article 19. EXCEDÈNCIES

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

La forçosa, que donarà de dret a la conservació del lloc, 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 al cessament 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, tret 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 presti els seus serveis, per compte propi o aliè, en el sector del transport discrecional per carretera, tret 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 categoria a la seva que hi hagi o es produeixi en l'empresa.

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

El que no preveu aquest article es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL IV

CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ I MESURES D'IGUALTAT

Article 20. 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 duguin a terme aquesta activitat hauran de ser cridats sempre que siguin necessaris els seus serveis i tindran la consideració de fixos de treballs discontinus.

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

En aquells casos que el treballador no resideixi a l'illa on és ubicat el centre de treball o es trobi treballant en una altra empresa, la crida s'haurà de dur a terme 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 aquests efectes. Si l'empresa, per raons de demanda imprevista de serveis no pot complir amb l'esmentat termini, haurà de preavisar el treballador igualment, i si el treballador no pot incorporar-se, l'empresa podrà telefonar al següent treballador en l'escalafó sense que el treballador precedit perdi el dret a ser convocat novament en la següent crida.

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

2. CONTRACTES EVENTUALS. La contractació de durada determinada per raons d'eventualitat podrà dur-se a terme quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigeixin, de conformitat amb el que disposa l'article 15.1

b) de l'Estatut dels treballadors.

La durada dels contractes eventuals podrà ser de fins a nou mesos, dins un període de dotze mesos tret de per als contractes a temps parcial, tal com es recull en l'apartat 6 d'aquest article, la durada del qual no podrà superar sis mesos, i s'ha de respectar en aquest cas el que estableix el conveni sectorial.

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

3. EXTINCIÓ CONTRACTES TEMPORALS. De conformitat amb el que estableix l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, a l'acabament del contracte de treball eventual o del contracte per obra o servei determinat, subscrits a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització econòmica equivalent a la que en cada moment estableixi la legislació per a aquests supòsits. Aquesta indemnització es calcularà a raó dels conceptes fixos del salari (salari base, gratificacions extraordinàries i complements fixos si n'hi ha, amb excepció en tot cas d'hores extres i dels conceptes extrasalarials de plus de transport i càrrega i descàrrega d'equipatges).

4. PERÍODE DE PROVA. En el 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, tret que aquesta hagi finalitzat anteriorment als dos anys previs a la nova contractació.

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

6. NORMES COMUNES. Independentment de la contractació exposada en el paràgraf anterior, els empresaris podran contractar



treballadors a l'empareda de la legislació laboral vigent.

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

Article 21. PLANTILLES

A partir del tercer any d'activitat de l'empresa, aquesta estarà obligada a complir el percentatge de plantilla mitjana anual de 60 per 100, mínim, de treballadors fixos i fixos discontinus i de contractes de durada determinada per obra i servei i un 40 per 100, màxim, de treballadors eventuais. A partir del quart any d'activitat el percentatge serà de 70 % de treballadors fixos discontinus i obra i servei i un 30 % de treballadors eventuais. A partir del cinquè any es pujarà el percentatge de plantilla de 80 % de fixos, fixos discontinus i obra i servei i un 20 % de la resta contracte eventuais.

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

CAPÍTOL VI

PREVISIÓ, MILLORES ASSISTENCIALS I SOCIALS, SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 22. INCAPACITAT TEMPORAL

Els treballadors en situació de baixa per incapacitat temporal (IT), derivada d'accident laboral, amb durada superior a 16 dies l'empresa complementarà la percepció fins al 100 % de la seva base de cotització diària respectiva en cada cas, per un màxim de 18 mesos.

Article 23. Defensa del personal, suspensió temporal i limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats

1. Retirada del carnet de conduir

Quan un/a conductor/a pateixi la retirada del permís de conduir fins a un any i sigui per sentència ferma o resolució de l'autoritat administrativa competent, tindrà dret a continuar percebent el salari que tenia assignat a les seves funcions o tasques en el moment de la retirada del permís, sempre que:

- La retirada es produeixi en ocasió d'accident de trànsit a l'exercici de les seves funcions al servei de l'empresa.
 - El conductor/a afectat/a tingui tres anys treballats en l'empresa.
 - El conductor/a afectat/a accepti fer les funcions que se li assignin fins i tot quan es refereixin a lloc de treball o grup professional diferent.
 - La retirada del permís de conduir no es degui a negligència, imprudència temerària, embriaguesa o toxicomania, les dues primeres declarades per sentència judicial en primera instància o resolució ferma en la via administrativa.
- El/la conductor/a podrà optar, a més, o bé per computar el període de retirada del permís de conduir com a vacances, o sol·licitar excedència voluntària no retribuïda amb reserva de lloc de treball.
- Es requerirà per a les noves contractacions el saldo dels punts de trànsit i serà requisit imprescindible que aquests tinguin 12 punts com a mínim.
 - S'estableix que anualment els treballadors per obra i servei, fixos i fixos discontinus hauran de lliurar a l'empresa el saldo de punts de trànsit, igualment si hi ha alguna variació en el transcurs de l'any del seu saldo de punts hauran de comunicar-ho a l'empresa i lliurar-li el certificat d'aquests.

2. Limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit 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 que disposa la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, tret que correspongui aplicació del règim disciplinari o normativa penal corresponent l'extinció definitiva del seu contracte de treball, podrà passar a una situació especial d'excedència, amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un any a comptar des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut l'esmentat termini sense haver obtingut una nova autorització, cessarà la situació d'excedència citada, i s'exigirà a tots els efectes i sense cap indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

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

El temps d'excedència no computarà als efectes de temps de serveis 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 48 hores els canvis que es produeixin en el seu permís o llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'incompliment d'aquestes obligacions podrà ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i sancionat de conformitat al règim disciplinari laboral aplicable.

3. Multes o sancions per infraccions en matèria de circulació

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

Article 24. VIGILÀNCIA DE LA SALUT

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

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

Article 25. CONTROLS DE CONSUM D'ALCOHOL

Per tal de garantir la seguretat dels empleats i dels usuaris del transport, i a partir de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'empresa podrà efectuar proves al personal de conducció destinades a controlar el consum d'alcohol.

L'objecte d'aquestes proves es xifra a verificar que els empleats no superen els límits establerts en aquestes matèries per la normativa en vigor en cada moment.

Pràctica de les proves

En la realització de les proves hi seran presents:

1. Personal designat per la Direcció de l'empresa per a la realització del control. La persona o persones designades per l'empresa (personal propi o aliè) comptaran amb la capacitat necessària en relació amb l'ús dels equips i al procediment per efectuar els controls.
2. Empleat o empleats objecte de realització de les proves. En aquest sentit, es procurarà crear-los les menors molèsties, i s'evitarà, en tot cas, dur a terme les proves en vista dels viatgers.
3. Un representant dels treballadors, si hi ha aquesta representació. A aquests efectes, l'empresa comunicarà amb l'antelació imprescindible a la representació dels treballadors la realització de les proves. En el supòsit que la representació dels treballadors declini la seva presència o la necessitat de ser-hi present, el procediment es desenvoluparà segons el que es descriu en aquest article, i serà vàlid el seu desenvolupament.

4. Un professional sanitari.

Procediment de les proves

El procediment per a la realització de les proves serà com es descriu:

1. S'efectuarà una primera prova de control d'expirats mitjançant aparells degudament homologats i verificats.
2. Si del resultat d'aquesta primera prova es desprèn que l'empleat supera el límit legal, es procedirà a efectuar un segon mesurament transcorreguts no menys de quinze minuts des de la primera. Abans d'efectuar la segona prova, es demanarà a l'empleat sobre qüestions que puguin influir en el resultat del mesurament (consum d'alcohol o substàncies, si ha fumats, si pren cap medicament, si ha vomitat).
3. Si del resultat de la segona prova es desprèn la superació dels límits legalment establerts, l'empleat serà rellevat del seu servei, i personal sanitari procedirà, amb la voluntat i el consentiment previ de l'interessat, de manera immediata, a efectuar-li extracció de sang per a la tramesa a laboratori i certificació final dels nivells. L'anàlisi de sang és voluntària per a l'empleat, i s'entén que accepta el resultat de la segona prova en el supòsit que rebutgi la seva opció a dur a terme l'extracció de sang per a anàlisi.

De tot el que hagi esdevingut durant el desenvolupament del procediment descrit s'aixecarà en detall la corresponent acta.

La superació dels nivells legalment determinats constituirà falta molt greu que podrà ser sancionada amb l'acomiadament. La mateixa consideració tindrà la negativa de l'empleat a efectuar les proves segons la forma i el procediment descrit en l'apartat anterior.

**Article 26.- CONTROLS DE CONSUM DE DROGUES**

L'empresa podrà dur a terme proves de detecció de consum de drogues. Consisteixen en la determinació de drogues en saliva mitjançant un aparell homologat, la verificació oficial del qual sigui vigent. Estarà a disposició dels treballadors de l'empresa o dels seus representants legals el registre de la verificació de l'equip amb el qual s'han dut a terme les proves.

La persona encarregada de fer els controls de drogoaddicció, podrà ser de l'empresa o aliena a aquesta, i podrà ser identificada en qualsevol moment. Haurà de tenir la formació necessària per al maneig de l'equip, així com coneixement de les normes a seguir per interpretar els resultats.

Respecte als llocs en els quals es practiquin aquestes proves, es procurarà crear les menors molèsties als treballadors, i s'evitarà de qualsevol manera dur a terme les proves en vista dels viatgers o en llocs que no compleixin les mínimes condicions higièniques.

Com ja s'ha anticipat, quan es facin les proves cal emplenar el full, o model, establert sobre això per l'empresa; indicar-hi tots els treballadors que se sotmeten a aquestes i incloure en nombre correlatiu de la prova que marca l'equip a l'inici i al final dels controls. Aquests fulls estaran a disposició dels representants dels treballadors sempre que ho sol·licitin.

CAPÍTOL VII**DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA****Article 27. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ**

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

Article 28. DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

1. CRÈDIT HORARI. Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb el que estableix l'article 68 e) de l'Estatut dels treballadors. El nombre d'hores és el que correspongui segons la legislació vigent.

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

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

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

3. ASSEMBLEES. Els treballadors de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea, i l'han de comunicar 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; no podran pertorbar mai la bona marxa del treball i no podran superar la seva durada més enllà de dues hores.

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

En tot el que no s'ha esmentat regirà l'establert legalment.

CAPÍTOL VIII**IGUALTAT****Article 29. POLÍTICA D'IGUALTAT**

El principi d'igualtat de tracte és un objectiu que justifica dur a terme accions i polítiques en els àmbits següents:

- a) Accés a l'ocupació, incloent la formació ocupacional, la definició de les vacants i els sistemes de selecció.





- b) Contractació, especialment referent a les modalitats utilitzades.
- c) Classificació professional.
- d) Condicions laborals en general, i retributives en particular.
- e) Política de formació.
- f) Promoció professional i econòmica.
- g) Distribució de la jornada i accés als permisos en matèria de conciliació.
- h) Suspensió i extinció del contracte.

En matèria d'igualtat, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, durant la vigència del Conveni es negociaran mesures que permetin fer efectius els drets reconeguts en la normativa en matèria d'igualtat, i conciliació.

CAPÍTOL IX

INAPLICACIÓ DE CONDICIONS DEL CONVENI COL·LECTIU

Article 30. SOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

En relació amb els procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, en cas de desacord en el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del Conveni que disposarà de 7 dies per pronunciar-se. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi assolit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'aplicació per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i els procediments esmentats en l'apartat anterior no hagin resolt la discrepància qualsevol de les parts podrà acudir a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius creada pel Reial decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Normativa supletòria

LAUDE ARBITRAL. Serà d'aplicació com a norma subsidiària a aquest Conveni en aquelles matèries no regulades per aquest, 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, així com l'Estatut dels treballadors i altra legislació laboral.

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

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 la manipulació d'equips o màquines a les instal·lacions de l'empresa o fora d'aquestes, inclòs el manteniment de vehicles, així com els que es dediquin a activitats auxiliars de la principal de l'empresa.

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

Segona

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.

Tercera

Tribunal d'Arbitratge i Mediació (TAMIB)

Les parts signants d'aquest Conveni acorden:

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Una vegada finalitzada la vigència de l'actual Conveni de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears, les relacions laborals en el Centre de Treball de l'empresa passaran a regir-se a més de pel que disposa en tot cas aquest Conveni col·lectiu, en el que en aquest no es reguli i íntegrament per l'Estatut dels treballadors i altra legislació laboral, així com pel 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, i l'Acord marc estatal sobre matèries del transport de viatgers per carretera mitjançant vehicles de tracció mecànica de més de nou places, inclòs el conductor de 22 de desembre de 2014.

Se signa aquest Conveni el 21 de gener de 2015

Representació dels treballadors

Representació empresarial

