



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

**5928**

*Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Irubus, SAU i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100141012016)*

#### Antecedents

1. El 15 de febrer de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Irubus, SAU.
2. El 27 de febrer de 2019, Ignacio Pérez-Carasa González-Estrada, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

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

Palma, 22 de maig de 2019

**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

Aquest Conveni, concertat a Palma per la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors, afecta al personal d'IRUBUS, SAU al seu centre de treball de Palma, i estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les relacions laborals i condicions de treball entre l'empresa IRUBUS, SAU i el personal mencionat.

Queda exclòs d'aquest Conveni el personal que ho estigués de conformitat amb els articles 1.3 i 2.1.a) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 2. NORMA BÀSICA I SUBSTITUTÒRIA

En virtut de l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni col·lectiu substitueix i succeeix en la seva integritat a les regulacions precedents i té prioritat d'aplicació respecte del conveni sectorial o estatal o d'àmbit inferior en els termes previstos en l'article mencionat. En el no regulat per aquest Conveni col·lectiu s'està al laude arbitral de 24 de novembre de 2000, a l'Estatut dels treballadors i altra legislació Laboral.

#### Article 3. ÀMBIT TERRITORIAL

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

#### Article 4. ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA

El Conveni col·lectiu entra en vigor l'1 de Gener de 2019.

La durada serà fins al 31 de desembre de 2022 i es pot prorrogar tàcitament a partir de la data esmentada per períodes anuals, tret que es produeixi denúncia expressa d'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 aprovin un conveni nou que el substitueixi.

#### Article 5. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions establertes en aquest Conveni formen un tot indivisible i, per tant, absorbeixen i compensen 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 a aquelles en còmput anual i globalment considerades. No es reporta concepte o quantia econòmica diferent de les pactades en aquest Conveni col·lectiu.

#### Article 6. COMISSIÓ PARITÀRIA

Es constitueix una Comissió Paritària interpretadora d'aquest 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 i audiència prèvia d'ambdues parts.

Vigilar el compliment dels pactes.

Adaptació o modificació del Conveni col·lectiu durant la seva vigència.

Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.



Ambdues parts convenen posar en coneixement de la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que puguin existir 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 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.

Tal com es recull en les taules següents, des de l'1 de febrer de 2019 s'incrementarà en l'IPC real de l'any anterior, i a partir de l'1 de febrer de 2019 el salari del nivell retributiu 4 serà de 1.427,67 €.

D'1 de gener a 31 de gener de 2019:

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1845,39
2	Cap de tràfic	1375,83
3	Cap d'equip de taller	1289,24
4	Conductor de vehicles	1406,47
5	Oficial/a primera de taller	1253,28
6	Oficial/a segona de taller	1229,99
7	Oficial/a tercera de taller	1195,11
8	Oficial/a primera administratiu/va	1308,92
9	Oficial/a segona administratiu/va	1246,73
10	Auxiliar administratiu	1178,37
11	Peó i netejador/a	1157,10

D'1 de febrer a 31 de desembre de 2019:

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	1.867,53
2	Cap de tràfic	1.392,34
3	Cap d'equip de taller	1.304,71
5	Conductor/a de vehicles	1.427,67
6	Oficial/a primera de taller	1.268,32
7	Oficial/a segona de taller	1.244,75
8	Oficial/a tercera de taller	1.209,46
9	Oficial/a primera administratiu/va	1.324,62
10	Oficial/a segona administratiu/va	1.261,69
11	Auxiliar administratiu	1.192,51
12	Peó i netejador/a	1.170,99

En la resta d'anys de Conveni les taules anteriors s'incrementaran cada any en l'IPC real de l'any anterior.

Les condicions retributives d'aquest Conveni s'han establert tenint en compte la naturalesa nocturna, parcial o total, de l'activitat que es desenvolupa, per la qual en cap cas és procedent cap increment o abonament addicional per tal circumstància.



#### **Article 8. COMPLEMENT D'ANTIGUITAT**

S'estableix, des de la signatura d'aquest Conveni, que no es reporta complement retributiu d'antiguitat per a qualsevol dels llocs de treball.

#### **Article 9. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES**

Els treballadors tenen 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 s'abonarà en el mes de març.

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

L'import de les gratificacions serà d'una mensualitat del salari base establert en l'article 7 del Conveni.

#### **Article 10. HORES EXTRAORDINÀRIES I HORES D'ESPERA**

Se estableix un valor cert i unitari a la retribució per hora extraordinària o d'excés que realitzin els conductors, per sobre de la jornada ordinària de treball convinguda, destinades al temps en el qual el treballador es trobi a disposició de l'empresa en la prestació del seu treball efectiu. Des de l'1 de febrer de 2019 el seu valor serà el següent:

Conductor/a vehicles
9,37 €

En la resta dels anys de Conveni el seu valor s'incrementarà cada any en l'IPC real de l'any anterior.

Tenen naturalesa d'hores extres o d'excés les de temps de treball efectiu que depassin les 160 hores efectives en còmput quadrisetmanal.

El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 a l'any, excepte el previst en l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors. Per als treballadors que, per la modalitat o durada del 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 existeixi en tals jornades. A aquests efectes, no es computen les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

Tenen naturalesa d'hores d'espera aquelles que la normativa legal estableix, sense poder depassar els màxim legal, i no computen per a la jornada ordinària efectiva de treball. Si per motius de distribució dels serveis les hores de treball efectiu, entenent-se com a tals les destinades a conduir, no depassen en còmput quadrisetmanal les 160 hores, se sumaran les hores de presència en el mateix còmput i es respectaran els acords que en l'empresa hi pugui haver amb els representants dels treballadors referent a això.

#### **Article 11. TRANSPORT I EQUIPATGE**

Atesa la naturalesa del treball de transport de viatgers, així com la càrrega i descàrrega d'equipatge, i els desplaçaments necessaris dels treballadors des del seu domicili al treball, s'estableix, en concepte d'indemnització compensatòria, un plus de transport, que és igual per a tots els treballadors contractats a temps complet i que s'abonarà en cadascuna de les dotze mensualitats de l'any. El plus de transport es retribuirà d'acord al següent: a partir de l'1 de gener de 2019 serà de 97,74 €; a partir d'1 de gener de 2020 serà de 98,47 €; a partir de l'1 de gener de 2021 serà de 99,21 €, i a partir de l'1 de gener de 2022 serà de 99,94 €.

Quant a la càrrega i descàrrega d'equipatge, si un client contractualment abona de manera específica a IRUBUS aquest servei, IRUBUS ha de retribuir al treballador que faci aquestes funcions amb la quantitat de 0,30 €.

#### **Article 12. DIETES**

Els treballadors tenen dret a percebre una compensació per dia efectivament treballat en concepte de dieta fixa per dia de treball. El seu import a partir de l'1 de febrer de 2019 serà de 8 €; a partir de l'1 de gener de 2020 serà de 8,5 €; a partir de l'1 de gener de 2021 serà de 9 €, i a partir de l'1 de gener de 2022 serà de 9,5 €.

Els imports anteriors són la quantia total de la dieta, en la qual queden englobades les necessitats d'esmorzar, menjar 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. En el cas que, a causa de les regles de la concurrència i prioritats d'aplicació dels convenis de l'article 84 de l'Estatut dels treballadors, fos d'aplicació el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears (BOIB de 7 de juny de 2014), s'estarà a la jornada anual total que aquest estableixi.

#### 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. En el cas que a causa de les regles de la concurrència i prioritats d'aplicació dels convenis de l'article 84 de l'Estatut dels treballadors fos d'aplicació el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears (BOIB de 7 de juny de 2014), s'estarà a la jornada anual total que aquest estableixi.

Es considera 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, realitzant 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 segon paràgraf de l'article 8, apartat 1, del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

La distribució i assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents es farà públic al personal afectat 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 es vagi a realitzar. En cas de no produir-se aquesta comunicació s'entén que s'assigna una jornada continuada.

La jornada partida pot ser interrompuda amb un mínim de dues hores i un màxim de quatre. L'empresa respecta el principi de no discriminació en la jornada partida i ha de rotar aquest servei entre tots els treballadors que estiguin en aquesta data en plantilla dins de les possibilitats de cada empresa.

Entre les 22.00 hores de la nit i les 06.00 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, llevat d'adscripció voluntària o de necessitats ineludibles del servei.

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

Pel fet de ser cridat a treballar la jornada mínima que es computa és de quatre hores i mitja.

Respecte a les xerrades de seguretat que imparteix l'empresa als treballadors s'ha d'intentar que siguin dins de la jornada ordinària de treball, i si es fessin fora de la jornada ordinària de treball es computarà una hora a cada treballador per la xerrada realitzada.

#### Article 15. DESCANS SETMANAL

Els treballadors de conducció de vehicles afectats per aquest Conveni tenen dret a que es computi el seu descans setmanal, de manera que per cada sis dies de treball reportin dos de descans consecutiu. Són 96 els descansos anuals.

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

#### Article 16. FESTIUS

Tots els festius segons el calendari laboral anual (14 festius) que siguin treballats han de ser abonats a raó de 40 € en concepte de Plus festiu; a més, es redueix el còmput quadrisetmanal en nou hores, en el cas de no treballar-ho es redueix el còmput en set hores.

#### Article 17. VACANCES

Les vacances seran de 30 dies naturals anuals per a tot el personal, independentment del temps d'antiguitat en l'empresa; excepte per als treballadors que no duguin un any, que es calcularan proporcionalment al temps treballat. En el cas que, a causa de les regles de la concurrència i prioritats d'aplicació dels convenis de l'article 84 de l'Estatut dels treballadors, fos d'aplicació el Conveni col·lectiu del sector



del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears (BOIB de 7 de juny de 2014), s'estarà al que aquest estableixi quant al nombre total de dies de vacances.

Dels 30 dies de vacances naturals anuals, els treballadors contractats com a fixos, fixos discontinus i d'obra i servei poden sol·licitar set dies per gaudir en temporada alta. La resta de dies l'empresari, en atenció a criteris organitzatius i d'optimització del temps de treball, pot fixar la data del gaudi de les vacances en moments de baixa producció.

#### **Article 18. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES**

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

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fill i per accident o malaltia greus o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de defunció de cònjuge o fills el permís tindrà una durada d'almenys cinc dies, que pot augmentar de comú acord amb l'empresari. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el permís augmentarà en dos dies. Els mateixos drets a les llicències que es contemplen en aquest apartat als cònjuges en matrimonis s'estenen a les persones unides com a parelles de fet en els termes de la legislació vigent d'aplicació, la qual cosa el treballador/a ha 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 exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

Aquests permisos es mantenen sempre que així estigui establert legalment. Si la legislació d'aplicació modifiqués tals permisos aquests quedarien automàticament adequats a la nova normativa sobrevinguda.

#### **Article 19. EXCEDÈNCIES**

La excedència pot ser voluntària o forçosa.

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

La voluntària, que la pot sol·licitar el treballador amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any, ha de ser per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys, i en cas de ser inferior al màxim no serà prorrogable, excepte mutu acord entre les parts. Aquest dret el pot exercitar només una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. El dret a aquesta excedència queda 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 d'autorització expressa de l'empresa.

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

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

El no previst en aquest article es regeix pel que es 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 facin tal activitat han 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'ha de fer per rigorós ordre d'ingrés en l'empresa, dins de cada categoria, i la seva interrupció al revés. Per data d'ingrés s'entén la que correspongui a la primera contractació, independentment de la modalitat contractual.





En aquells casos que el treballador no resideixi en l'illa on està situat el centre de treball o es trobi treballant en una altra empresa, la crida s'ha de fer amb almenys 72 hores d'antelació. Les circumstàncies esmentades s'han de posar 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 pot complir amb aquest termini ha de preavisar al treballador igualment, i si el treballador no es pugués incorporar l'empresa pot cridar al següent treballador en l'escalafó sense que el treballador precedit perdi el dret a ser convocat novament en la crida següent.

La empresa ha d'elaborar anualment un escalafó específic per als treballadors fixos de treballs discontinus, on hi ha de figurar nom, llinatges, lloc de treball i antiguitat, a l'efecte de crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

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

La durada dels contractes eventuals pot ser de fins a nou mesos dins d'un període de 12 mesos a excepció dels contractes a temps parcial, tal com recull l'apartat 6 d'aquest article, la seva durada no pot superar sis mesos i respectant en aquest cas el que disposa el conveni sectorial.

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

**3. EXTINCIÓ CONTRACTES TEMPORALS.** De conformitat amb l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, a la finalització 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 té dret a rebre una indemnització econòmica equivalent segons el que estableixi la legislació per a aquests supòsits en cada moment. Aquesta indemnització es calcula a raó dels conceptes fixos del salari (salari base, gratificacions extraordinàries i complements fixos —si n'hi hagués—, amb excepció en tot cas d'hores extres i dels conceptes extrasalarials de plus de transport i càrrega i descàrrega d'equipatges).

**4. PERÍODE DE PROVA.** En el contracte de treball es pot concertar per escrit un període de prova que no pot excedir de dos mesos i que es regeix pel previst legalment. Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, tret que aquesta hagués finalitzat amb anterioritat als dos anys previs a la nova contractació.

**5. CONTRACTE DE RELLEU.** Quan es contracti a treballadors per facilitar la jubilació parcial prevista en l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors el contracte ha de ser en tot cas a temps determinat, passant 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 poden contractar treballadors a l'empara de la legislació laboral vigent.

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

#### **Article 21. PLANTILLES**

A partir del tercer any d'activitat de l'empresa, aquesta està obligada a complir el percentatge de plantilla mitjana anual de 60 % mínim de treballadors fixos, fixos discontinus i de contractes de durada determinada per obra i servei, i un 40 % màxim de treballadors eventuals. 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 eventuals. A partir del cinquè any ha de pujar el percentatge de plantilla al 80 % de fixos, fixos discontinus i obra i servei, i un 20 % de contractes eventuals.

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

### **CAPÍTOL VI. PREVISIÓ, MILLORES ASSISTENCIALS I SOCIALS, SEGURETAT I SALUT LABORAL**

#### **Article 22. INCAPACITAT TEMPORAL**

En el cas dels 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 permís de conduir

Quan un conductor/a sofreixi la retirada del permís de conduir fins a un any i sigui per sentència ferma o resolució de l'autoritat administrativa competent té dret a seguir percebent el salari que tingués assignat en 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 en l'exercici de les seves funcions al servei de l'empresa.
  - El conductor/a afectat tingui tres anys treballats en l'empresa.
  - El conductor/a afectat accepti fer les funcions que se li assignin, tot i que es refereixin a un lloc de feina 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 via administrativa.
- A més, el conductor/a pot optar, bé per computar el període de retirada del permís de conduir com a vacances, o bé sol·licitar excedència voluntària no retribuïda amb reserva de lloc de treball.
- Es requerirà per a noves contractacions el saldo dels punts de trànsit i serà requisit imprescindible que aquestes tinguin 12 punts com a mínim.
  - S'estableix que anualment els treballadors per obra i servei, fixos i fixos discontinus han de lliurar a l'empresa el saldo de punts de trànsit. Igualment, si hi ha alguna variació en el transcurs de l'any del saldo de punts, ho han de comunicar a l'empresa i lliurar 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 al treballador es vegi privat del permís o llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat amb la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, tret que correspongui aplicació del règim disciplinari o normativa penal corresponent l'extinció definitiva del seu contracte de treball, aquest pot 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 aquest termini sense haver obtingut una nova autorització cessarà la situació d'excedència esmentada i s'extingirà amb caràcter general i sense indemnització alguna 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 amb anterioritat a l'inici de l'excedència.

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

El treballador contractat com a conductor està obligat a facilitar a l'empresa copia 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 pot 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 tràfic, seran satisfetes per aquesta o pel treballador, segons sigui la imputabilitat i responsabilitat de les mateixes.

### Article 24. VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret a passar un reconeixement mèdic anual, sense cap cost per a ells. No obstant això, i d'acord amb l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, aquesta voluntarietat no és d'aplicació als treballadors amb funcions de conducció, degut als riscos que tals tasques duen implícites per a ells i per a tercers.

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



#### **Article 25. CONTROLS DE CONSUM D'ALCOHOL**

Amb l'objecte de garantir la seguretat dels empleats i dels usuaris del transport, i a partir de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'empresa pot fer proves al personal de conducció destinades a controlar el consum d'alcohol.

L'objecte de les proves és verificar que els empleats no superen els límits establerts en aquesta matèria per la normativa en vigor en cada moment.

Pràctica de las proves

En la realització de les proves estaran presents:

1. Personal designat per la direcció de l'empresa per a la fer el control. La persona/es designades per l'empresa (personal propi o aliè), han de tenir la capacitat necessària en relació amb l'ús dels equips i al procediment per fer els controls.
2. Empleat o empleats objecte de les proves. En aquest sentit s'ha de procurar generar les menors molèsties a aquests i evitar, en tot cas, fer les proves a la vista dels viatgers.
3. Un representant dels treballadors, si hi hagués tal representació. A tals efectes, l'empresa ha de comunicar amb l'antelació imprescindible a la representació dels treballadors la realització de les proves. En el cas que la representació dels treballadors declini la seva presència o la necessitat d'estar present, el procediment s'ha de desenvolupar segons el descrit 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. Es farà una primera prova de control d'expiració mitjançant aparells degudament homologats i verificats.
2. Si del resultat d'aquesta primera prova es desprengués que l'empleat supera el límit legal s'efectuarà un segon mesurament transcorreguts no menys de 15 minuts des de la primera. Abans d'efectuar la segona prova s'ha de preguntar l'empleat sobre qüestions que poguessin influir en el resultat del mesurament (consum d'alcohol o substàncies, si ha fumats, si pren algun medicament, si ha vomitat, etc.).
3. Si del resultat de la segona prova es desprengués la superació dels límits legalment establerts l'empleat serà rellevat del servei i se li farà una extracció de sang, amb la voluntat i consentiment previ de l'interessat, de manera immediata, per personal sanitari, per a remissió a laboratori i certificació final dels nivells. L'anàlisi de sang és voluntari per a l'empleat i s'entén que accepta el resultat de la segona prova en el cas que rebutgés l'opció d'extracció de sang per a l'anàlisi.

De tot el que esdevingui durant el desenvolupament del procediment descrit s'aixecarà detalladament l'acta corresponent.

La superació dels nivells legalment determinats constitueix falta molt greu, que pot ser sancionada amb acomiadament. La mateixa consideració té la negativa de l'empleat a passar les proves segons la forma i el procediment descrit en l'apartat anterior.

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

La empresa pot fer proves de detecció de consum de drogues. Consisteixen en la determinació de drogues en saliva mitjançant un aparell homologat amb verificació oficial vigent. Està a disposició dels treballadors de l'empresa o dels seus representants legals el registre de la verificació de l'equip amb el qual es realitzen les proves.

La persona encarregada de fer els controls de drogoaddicció pot ser de l'empresa o aliena a aquesta i pot ser identificada en qualsevol moment. Ha de comptar amb la formació necessària per manejar l'equip, així com coneixement de les normes a seguir per interpretar els resultats.

Pel que fa als llocs en els quals es practican aquestes proves, s'ha de procurar generar les menors molèsties als treballadors, evitant de qualsevol manera fer les proves a la vista dels viatgers o en llocs que no reuneixin les més mínimes condicions higièniques.

Com ja s'ha anticipat, quan es facin les proves cal emplenar el full o model establert sobre aquest tema per l'empresa, llistant tots els treballadors que s'hi sotmeten i incloent en nombre correlatiu de la prova que marca l'equip a l'inici i al final dels controls. Aquestes fulles han d'estar 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, disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions de representació, d'acord amb l'article 68 e) de l'Estatut dels treballadors. El nombre d'hores serà el que correspongui segons la legislació vigent.

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

El preavis ha de ser d'almenys 48 hores, excepte per raons d'urgència provades, que en tot cas han de ser de 24 hores.

**2. DRET DE REUNIÓ.** Els representants legals dels treballadors d'un centre o empresa es poden reunir en els locals d'aquesta i disposen dels drets i garanties que la llei els hi atorga en cada moment.

**3. ASSEMBLEES.** Els treballadors de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea. Ho han de comunicar a l'empresari amb l'ordre del dia proposat amb, almenys, 48 hores d'antelació.

Aquestes assemblees han de tenir lloc fora d'hores de treball, no poden pertorbar mai la bona marxa del treball i la seva durada no pot excedir les dues hores.

Els representants legals dels treballadors han de presidir l'assemblea i són responsables del desenvolupament normal d'aquesta.

En tot el no esmentat regeix el que s'estableix 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 pel que fa 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 s'han de negociar 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 solucionar 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 pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà de set dies per pronunciar-s'hi. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'aplicació per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords als quals es refereix aquest apartat.

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

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

#### Primera. Normativa supletòria

**LAUDO ARBITRAL.** És 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 (BOE núm. 48, de 24 de febrer de 2001), d'aplicació a les empreses de transport de viatgers per carretera, 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, així com l'Estatut dels treballadors i altra legislació laboral.

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

#### Grup I. Personal tècnic i d'administració

Estan inclosos en aquest grup professional els qui exerceixin funcions de caràcter tècnic o d'organització; igualment estan 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

Inclou aquell personal que s'encarregui del moviment i manipulació d'equips o màquines en 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.

Dins d'aquest grup està el conductor/a B de vehicles, el qual desenvolupa les funcions almenys en un 80 % de la seva jornada en vehicles de menys de 40 places. Com a percepcions econòmiques rebrà a partir de l'1 de febrer de 2019 un salari base de 1.271,08 €, i el valor de l'hora extra serà de 8,34 €. Els conductors fixos discontinus no poden ser de tipus B, tret que hi hagi un acord amb els conductors esmentats.

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

#### Segona. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica es consideren globalment i conjuntament, per la qual cosa en el cas que l'autoritat o jurisdicció laboral competent, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte alguna de les seves clàusules, s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut.

#### Tercera. Tribunal d'Arbitratge i Mediació (TAMIB)

Les parts signatàries d'aquest Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de solucionar d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en aplicació del Reglament de funcionament d'aquest Tribunal.



2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i de qualsevol altre que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional sobre la creació del TAMIB, en aplicació del Reglament de funcionament d'aquest. Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu se sotmeten expressament, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a tals procediments, de conformitat amb el que es disposa en el Reglament esmentat.

Se signa aquest document el 15 de febrer de 2019.

La representació dels treballadors

La representació empresarial

