



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

3356

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000855011982)

Antecedents

1. El 14 de febrer de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears.
2. El 15 de febrer de 2024, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni 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 del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (8 de març de 2024)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)



TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR DEL TRANSPORT DISCRECIONAL I TURÍSTIC DE VIATGERS PER CARRETERA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

PER ALS ANYS 2024, 2025 I 2026
(CODI CONVENI 07000855011982)

ÍNDEX

Articles, disposicions i annexos	MATÈRIA	Pàgina
1r	PARTS QUE CONCERTEN EL CONVENI COL·LECTIU	1
2n	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS EN MATÈRIA D'IGUALTAT	1
3r	ÀMBIT PERSONAL	2
4t	ÀMBIT FUNCIONAL	2
5è	ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA	2
6è	DENÚNCIA I PRÒRROGA	2
7è	SALARI BASE	3
8è	NOCTURNITAT	6
9è	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	6
10è	VALOR DE LES HORES DE PRESÈNCIA, HORES EXTRAORDINÀRIES I HORES D'EXCÉS (personal de conducció)	6
11è	PLUS ESPECIAL PER AL PERSONAL DE MECÀNICA, PEONATGE I NETEJA	8
12è	PLUS DISTÀNCIA I TRANSPORT	8
13è	DIETES	9
14è	ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ	9
15è	NO DISCRIMINACIÓ SALARIAL PER RAÓ DE SEXE	10
16è	JORNADA LABORAL	10
17è	DESCANS SETMANAL I FESTIUS	12
18è	VACANCES	13
19è	FESTIVITAT DEL PATRÓ	13
20è	LLICÈNCIES RETRIBUÏDES	14
21è	EXCEDÈNCIES	17
22è	CONTRACTACIÓ	17
23è	PLANTILLES	19
24è	LIQUIDACIONS, QUITANCES I ACOMIADAMENTS	20
25è	CESSAMENTS DEL TREBALL INCENTIVATS	20
26è	EXTINCIÓ DEL CONTRACTE A L'EDAT LEGAL DE JUBILACIÓ	21
27è	REPARTIMENT EQUITATIU DELS SERVEIS	21
28è	LLIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL	22
29è	LLIBRE D'INCIDÈNCIES I AVARIES	22
30è	PECES DE ROBA DE TREBALL	22
31è	INCAPACITAT TEMPORAL	23
32è	ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS	24
33è	DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIO TEMPORAL I LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LLICÈNCIA DE CONDUCCIÓ PER PÈRDUA DE LA TOTALITAT DE CRÈDITS DELS PUNTS ASSIGNATS	24
34è	VIGILÀNCIA DE LA SALUT	26
35è	READAPTACIÓ PROFESSIONAL	27
36è	FORMACIÓ PROFESSIONAL	27
37è	SALUT LABORAL	27



Articles, disposicions i annexos	MATÈRIA	Pàgina
38è	ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ	29
39è	DRETS DELS REPRESENTANTS LEGALS DELS TREBALLADORS	29
40è	REPRESENTACIÓ SINDICAL	30
Disposició addicional primera	DISTRIBUCIÓ I CÒMPUT DE JORNADA, DESCANSOS, PAUSES I COMPENSACIÓ DE DIETES	30
Disposició addicional segona	NORMATIVA SUPLETÒRIA	31
Disposició addicional tercera	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	32
Disposició addicional quarta	VINCULACIÓ A LA TOTALITAT	32
Disposició addicional quinta	TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB)	33
Disposició addicional sisena	CÀRREGA I DESCÀRREGA D'EQUIPATGES PER COMPTE DE TERCERS	33
Disposició addicional setena	COMISSIÓ PARITÀRIA	34
Disposició addicional vuitena	INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL	35
Disposició addicional novena	PLURIEMPLEO	35
Disposició addicional desena	INTERMEDIACIÓ EN EL TRANSPORT DISCRECIONAL DE VIATGERS PER CARRETERA	35
Disposició addicional onzena	ANTIC «CONDUCTOR/A PERMÍS CLASSE D»	36
Disposició addicional dotzena	COMPLEMENT PER ANTIGUITAT <i>AD PERSONAM</i>	36
Disposició final primera	COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL COMPLIMENT DEL CONVENI COL·LECTIU	36
Disposició final segona	CLÀUSULA DEROGATÒRIA	38
ANNEX I	TAULA COMPLEMENT ANTIGUITAT <i>AD PERSONAM</i>	39
ANNEX II	CRIDA DE TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS I COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'Ocupació	40
ANNEX III	COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES	41
ANNEX IV	LLIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL	42
ANNEX V	IGUALTAT D'OPORTUNITATS	43

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2024/49/1159527>





TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR DEL TRANSPORT DISCRECIONAL I TURÍSTIC DE VIATGERS PER CARRETERA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

PER ALS ANYS 2024, 2025 I 2026
(CODI CONVENI 07000855011982)

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1r.

PARTS QUE CONCERTEN EL CONVENI COL·LECTIU.

- Concerten aquest conveni col·lectiu negociat i pactat a l'empara del títol III 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 (en endavant, Estatut dels treballadors), en representació de les persones treballadores de les organitzacions sindicals: FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE CCOO D'ILLES BALEARS (en endavant, FSC-CCOO) i la FEDERACIÓ DE SERVEIS PER A LA MOBILITAT I EL CONSUM DE LA UGT ILLES BALEARS (en endavant, FeSMC-UGT); i en representació de les empreses i empresaris/àries l'organització: ASSOCIACIÓ EMPRESARIAL DEL SERVEI DISCRECIONAL DE VIATGERS DE BALEARS; totes dues representacions legitimades en virtut del que es disposa en l'article 87, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2n.

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS EN MATÈRIA D'IGUALTAT.

- Les parts concertants del Conveni col·lectiu de manera judiciosa 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, especialment del seu títol IV que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, declarant que aquest text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap mena de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol esment en aquest referit a persones (treballadors, classificació professional, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera), fugen en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap discriminació i assumint d'aquesta manera el que s'estableix en la referida Llei en l'apartat 11, article 14, en aquesta matèria.

En l'annex V d'aquest Conveni col·lectiu es desenvolupa un apartat sobre IGUALTAT D'OPORTUNITATS, conforme als acords i renovat per les parts signants.

CAPÍTOL II ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 3r.

ÀMBIT PERSONAL.

- Seran aplicable aquestes estipulacions a totes les empreses i persones treballadores que exerceixin les seves activitats en les empreses afectades per l'àmbit d'aplicació funcional d'aquest Conveni, així com a aquelles persones treballadores que no pertanyent a empreses establertes en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears desenvolupin la seva activitat en aquesta, tant de manera temporal com permanent.

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

Article 4t.

ÀMBIT FUNCIONAL.

- Serà aplicable a les activitats prestades per les empreses enquadrades i autoritzades per prestar serveis en el sector de transport discrecional i turístic de viatgers per carretera.

Queden exclosos d'aquest àmbit d'aplicació l'activitat d'arrendament de vehicles amb conductor (servei de transport en acte turisme de la classe VTC).



Article 5è.

ÀMBIT TERRITORIAL.

- Les estipulacions d'aquest Conveni seran aplicables a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Igualment es regiran per aquest Conveni aquelles persones treballadores d'empreses situades fora del territori de les Illes Balears però que desenvolupin les seves activitats, de manera temporal o permanent, en aquesta Comunitat Autònoma.

Article 6è.

ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA.

- L'entrada en vigor serà des de l'endemà al de publicació del Conveni col·lectiu en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (en endavant, BOIB), fins al dia 31 de desembre de 2026, sense perjudici dels altres períodes de vigència pactats en les matèries que s'indiquen en el propi text convencional, i l'aplicació retroactiva de la revisió salarial per aquest any 2024 prevista en l'article 7è d'aquest.

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

La denúncia del Conveni, en el seu cas, s'ha de realitzar amb almenys tres mesos d'antelació a la finalització de la vigència inicial pactada, conforme al que s'estableix en els articles 85, 86 i concordants de l'Estatut dels treballadors.

Transcorregut un any des de la data de denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou, es mantindrà la seva vigència fins que sigui substituït per un altre.

CAPÍTOL III

RETRIBUCIONS SALARIALS I EXTRASALARIALS

Article 7è.

SALARI BASE.

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

Al personal de conducció contractat amb anterioritat al dia 30 de maig de 2014 com a «conductor/a permís classe D» li serà aplicable el que es disposa en la disposició addicional onzena.

El nivell salarial 5 es va crear en el Conveni col·lectiu subscrit el 30 de maig de 2014, per al personal de conducció de vehicles superiors a 9 places i inferiors a 18 places (conductor inclòs). A aquest lloc de treball se'l va denominar «conductor/a vehicles tipus B», mentre que al personal de vehicles de més de 17 places se'l va denominar «conductor/a vehicles tipus A», actuals nivells retributius 5 i 4, respectivament.

El nivell retributiu 5 va entrar en vigor per al personal que es va contractar després del 30 de maig de 2014, data de signatura d'aquest Conveni col·lectiu, i per a aquell personal que s'hagués adscrit o s'adscrigui voluntàriament a aquest exercint les funcions professionals assignades, segons el que disposa el paràgraf anterior. En cap cas s'entendrà com a persona treballadora de nova contractació aquella que hagi prestat serveis en la mateixa empresa com a conductor en els dotze mesos anteriors a la signatura del Conveni col·lectiu referit anteriorment, independentment de la modalitat de contracte de treball celebrada.

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

Els increments pactats tant per al salari base com per als complements retributius que així s'estableix, són els següents:

PERÍODE 1 DE GENER A 31 DE DESEMBRE DE 2024

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	2.201,38
2	Cap de trànsit	1.641,24
3	Cap d'equip de taller	1.537,94



NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.677,80
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.508,71
6	Oficial/a primera de taller	1.496,27
7	Oficial/a segona de taller	1.467,27
8	Oficial/a tercera de taller	1.425,67
9	Oficial/a primera administratiu/va	1.561,42
10	Oficial/a segona administratiu/va	1.487,24
11	Auxiliar administratiu/va	1.405,69
12	Peó/na i netejador/a	1.380,32

PERÍODE 1 DE GENER A 31 DE DESEMBRE DE 2025

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	2.267,42
2	Cap de trànsit	1.690,47
3	Cap d'equip de taller	1.584,08
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.728,13
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.553,97
6	Oficial/a primera de taller	1.541,16
7	Oficial/a segona de taller	1.511,28
8	Oficial/a tercera de taller	1.468,44
9	Oficial/a primera administratiu/va	1.608,26
10	Oficial/a segona administratiu/va	1.531,86
11	Auxiliar administratiu/va	1.447,86
12	Peó/na i netejador/	1.421,73

PERÍODE 1 DE GENER A 31 DE DESEMBRE DE 2026

NIVELLS RETRIBUTIUS	LLOCS DE TREBALL	SALARI BASE MES
1	Personal superior o tècnic	2.335,45
2	Cap de trànsit	1.741,19
3	Cap d'equip de taller	1.631,60
4	Conductor/a vehicles tipus A	1.779,98
5	Conductor/a vehicles tipus B	1.600,59
6	Oficial/a primera de taller	1.587,40
7	Oficial/a segona de taller	1.556,62
8	Oficial/a tercera de taller	1.512,50
9	Oficial/a primera administratiu/va	1.656,51
10	Oficial/a segona administratiu/va	1.577,82
11	Auxiliar administratiu/va	1.491,29
12	Peó/na i netejador/a	1.464,38

L'increment salarial per a 2024 és d'un 4 % sobre les retribucions afectades, vigents el mes de desembre de 2023.

Finalitzat el 2024, si l'IPC interanual de desembre de 2024 fos superior al 4 % s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener de 2025.

Increment salarial per a 2025: al resultat de l'increment del paràgraf anterior s'aplicarà un 3 %.

Finalitzat 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 fos superior al 3 % s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte



d'1 de gener de 2026.

Increment salarial per a 2026: al resultat de l'increment del paràgraf anterior s'aplicarà un 3 %.

Finalitzat 2026, si l'IPC interanual de desembre de 2026 fos superior a 3 % s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener de 2027.

Als efectes anteriorment esmentats, s'habilita la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu perquè es reuneixi una vegada publicat la dada final de l'IPC dels anys 2024, 2025 i 2026 per l'INE si es donessin les circumstàncies i contingències abans esmentades en el termini màxim de set dies, a fi de confeccionar de forma acordada la taula salarial que resultés d'aplicació amb efectes del dia 1 de gener de 2025, 2026 i 2027, i estendre acta a l'efecte per al registre davant l'autoritat laboral i publicació en el BOIB.

Els salaris base, així com els complements retributius, s'aplicaran retroactivament des d'1 de gener de 2024 per a aquelles persones treballadores que a la data d'entrada en vigor del Conveni col·lectiu es trobin d'alta en l'empresa.

El pagament d'endarreriments per diferències retributives, en el seu cas, corresponents a l'any 2024 s'abonarà en la nòmina el mes següent al de la publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB.

Article 8è.

NOCTURNITAT.

- Les condicions retributives d'aquest Conveni s'han establert tenint en compte la naturalesa nocturna, parcial o total, de l'activitat que es desenvolupa, per la qual cosa en cap cas és procedent cap increment específic per tal circumstància, sigui quin sigui l'horari en el qual es prestin els serveis. Tot això sense perjudici del plus especial establert en l'article 11è per al personal de peonatge i neteja.

Article 9è.

GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.

- Les persones treballadores tindran dret a percebre tres gratificacions extraordinàries. Una s'abonarà el 31 de juliol, com a paga d'estiu; una altra el 22 de desembre, en ocasió de les festes nadalenques, i la tercera, que s'abonarà per anys vençuts, abans del primer d'abril. En aquesta última paga, les persones treballadores que a 31 de desembre duguin menys d'un any al servei de l'empresa tindran dret a la part proporcional corresponent al temps treballat.

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 establert en l'article 7è del Conveni més, en el seu cas, el complement *ad personam* per antiguitat.

L'empresa podrà prorratejar la totalitat o alguna d'aquestes gratificacions mensualment, si així es pacta amb la representació legal de les persones treballadores, o amb les pròpies persones treballadores a falta d'aquella.

Article 10è.

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

1. S'estableix un valor cert i unitari a la retribució per les hores de presència, extraordinàries o d'excés, que realitzin el personal de conducció, sobre la durada de la jornada ordinària de treball convinguda, destinades al temps en el qual la persona treballadora es trobi a la disposició de l'empresa prestant el seu servei o sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense serveis, avaries, menjades en ruta i altres similars, que queda fixat en les quanties per hora següents:

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2024, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A: dotze euros amb 78 cèntims hora (12,78 €/hora).

Conductor/a vehicles tipus B: deu euros amb 15 cèntims hora (10,15 €/hora).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2025, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A: tretze euros amb 17 cèntims hora (13,17 €/hora).

Conductor/a vehicles tipus B: deu euros amb 45 cèntims hora (10,45 €/hora).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2026, el valor de l'hora de:

Conductor/a vehicles tipus A: tretze euros amb 56 cèntims hora (13,56 €/hora).



Conductor/a vehicles tipus B: deu euros amb 76 cèntims hora (10,76 €/hora).

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

Els pactes celebrats en quantitat diferent de la que estableix aquest article hauran de constar per escrit, amb indicacions dels motius, i hauran de ser comunicats a la Comissió paritària del Conveni per ser validats. De no complir amb aquests requisits, aquests pactes seran nuls.

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

La verificació dels còmputos temporals es durà a terme segons els mòduls pactats entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, o les pròpies persones treballadores a falta d'aquests, en cada centre laboral o empresa, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 17è del Conveni. En cas d'inexistència d'acords en aquesta matèria el còmput es verificarà, per al personal de conducció, fins a set hores i mitja diàries i per a la resta setmanalment. L'excés així verificat serà compensat econòmicament.

Tindran la naturalesa d'hores de presència, extraordinàries o d'excés les que en el còmput acordat superin les hores de jornada ordinària de treball contemplades en l'article 16è del Conveni col·lectiu.

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

Les empreses afectades per aquest Conveni es veuran obligades a lliurar a la Comissió paritària d'aquest la relació d'hores extraordinàries realitzades, si així se'ls requereix.

En tot el no previst en aquest article s'estarà al que disposa el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Article 11è.

PLUS ESPECIAL PER AL PERSONAL DE MECÀNICA, PEONAJE I NETEJA.

1. Les persones treballadores de la secció mecànica percebran en concepte de plus especial de lloc de treball les següents quantitats mensuals:

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2024, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller: cent dos euros amb 41 cèntims mensuals (102,41 €/mes).
Oficial/a 2a taller: cinquanta-un euros amb 21 cèntims mensuals (51,21 €/mes).
Oficial/a 3a taller: trenta-un euros amb 03 cèntims mensuals (31,03 €/mes).
Peó i netejador: vint-i-tres euros amb 16 cèntims mensuals (23,16 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2025, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller: cent cinc euros amb 48 cèntims mensuals (105,48 €/mes).
Oficial/a 2a taller: cinquanta-dos euros amb 75 cèntims mensuals (52,75 €/mes).
Oficial/a 3a taller: trenta-un euros amb 96 cèntims mensuals (31,96 €/mes).
Peó i netejador: vint-i-tres euros amb 85 cèntims mensuals (23,85 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2026, aquest plus tindrà les quanties següents:

Oficial/a 1a taller: cent vuit euros amb 65 cèntims mensuals (108,65 €/mes).
Oficial/a 2a taller: cinquanta-quatre euros amb 33 cèntims mensuals (54,33 €/mes).
Oficial/a 3a taller: trenta-dos euros amb 92 cèntims mensuals (32,92 €/mes).
Peó i netejador: vint-i-quatre euros amb 57 cèntims mensuals (24,57 €/mes).

2. Es fixa un plus especial de nocturnitat per a les persones treballadores que ocupin llocs de treball de peó i netejador/a, amb torn permanent de nit, amb les quanties que s'indiquen a continuació en cadascun dels períodes de vigència del Conveni.

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2024, aquest plus tindrà la quantia de vint-i-dos euros amb 94 cèntims mensuals



(22,94 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2025, aquest plus tindrà la quantia de vint-i-tres euros amb 62 cèntims mensuals (23,62 €/mes).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2026, aquest plus tindrà la quantia de vint-i-quatre euros amb 32 cèntims mensuals (24,32 €/mes).

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

Article 12è.

PLUS DE DISTÀNCIA I TRANSPORT.

- Atesa la naturalesa del treball a realitzar i els desplaçaments necessaris de les persones treballadores, s'estableix, en concepte d'indemnització compensatòria, un plus de distància i transport, que serà igual per a tots el personal contractat a temps complet i que serà abonat en cadascuna de les dotze mensualitats dels anys esmentats, en les quanties que s'indica a continuació per a cadascun dels períodes de vigència del Conveni col·lectiu.

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2024, la quantia d'aquest plus serà de cent disset euros amb 45 cèntims (117,45 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2025, la quantia d'aquest plus serà de cent vint euros amb 97 cèntims (120,97 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2026, la quantia d'aquest plus serà de cent vint-i-quatre euros amb 60 cèntims (124,60 €).

Article 13è.

DIETES (esmorzars i sopars).

- Les empreses tindran la facultat de facilitar menjades i allotjament a les persones treballadores que estiguin de servei, en la forma que aquelles determinin. En cas de no establir la manera d'accedir a aquests subministraments, l'empresa abonarà en concepte de dieta les següents quanties:

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2024, la quantia d'aquesta dieta serà d'onze euros amb 91 cèntims (11,91 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2025, la quantia d'aquest plus serà de dotze euros amb 27 cèntims (12,27 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2026, la quantia d'aquest plus serà de dotze euros amb 67 cèntims (12,67 €).

En els serveis assenyalats per iniciar-los abans de les dotze hores i 30 minuts i l'arribada després de les quinze hores per a l'esmorzar; i abans de les vint hores i després de les vint-i-dues hores per al sopar.

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

Es crearà una comissió de negociació sobre aquesta matèria entre les parts signants del Conveni per fixar criteris de seguretat jurídica sobre la meritació i compensació de les dietes.

Aquesta comissió tindrà plenes facultats negociadores i els seus acords hauran de ser confirmats per la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu, per al seu registre davant l'autoritat laboral i publicació en el BOIB.

Serà aplicable a aquesta regulació sobre dietes el que es disposa en la disposició addicional primera d'aquest Conveni.

Article 14è.

ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ.

- Les retribucions establertes en aquest capítol seran absorbibles i compensables, en el seu conjunt i en còmput anual, fins on arribin amb les millores i retribucions que sobre els mínims legals vinguessin abonant les empreses, qualsevol que sigui el motiu, la denominació o la forma d'aquestes millores, presents o que es puguin establir per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etcètera.

Article 15è.

NO DISCRIMINACIÓ SALARIAL PER RAÓ DE SEXE.

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

**CAPÍTOL IV****TEMPS DE TREBALL, DESCANSOS, FESTIUS, VACANCES, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES****Article 16è.****JORNADA LABORAL.**

1. La jornada anual de treball serà de mil vuit-centes hores ordinàries o la que correspongui en funció de la durada i modalitat contractual subscrita.

Si durant la vigència aquest Conveni es modifiqués legalment la jornada anual o setmanal de treball, establint una jornada anual o setmanal inferior, s'aplicarà aquesta última des del moment de la seva entrada en vigor.

2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput mensual.

3. Per al personal de conducció, la jornada màxima ordinària o efectiva serà de set hores i mitja en còmput diari o la que legalment s'estableixi, sense perjudici de la seva distribució irregular en els termes previstos en l'apartat 10 d'aquest article.

Es considerarà en tot cas temps de treball efectiu aquell en el qual la persona treballadora es trobi a la disposició de l'empresa 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 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 podrà excedir en cap cas de vint hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes i ha de respectar els períodes de descans entre jornades i setmanal propis de l'activitat, i no computarà a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, ni per al límit màxim de les hores extraordinàries.

4. La distribució i assignació dels serveis diaris corresponents a la jornada o jornades següents es faran públic al personal afectat i per a coneixement d'aquest tan aviat com siguin coneguts per l'empresa 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 aquesta comunicació s'entendrà que s'assigna una jornada continuada.

5. La jornada partida podrà ser interrompuda amb un mínim de dues hores i un màxim de quatre. Les empreses respectaran el principi de no discriminació en la jornada partida i rotaran aquest servei entre totes les persones treballadores que estiguin en aquesta data en plantilla dins de 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.

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

7. La distribució del treball nocturn s'aplicarà amb la màxima equitat i rotació de manera que una mateixa persona treballadora no estigui treballant de nit més de dues setmanes consecutives en còmput mensual, excepte adscripció voluntària o necessitats ineludibles del servei.

8. Si per necessitats del servei s'hagués de reduir el temps de descans entre el final d'una jornada i el començament de la següent, podrà quedar establert aquell en deu hores com a mínim. En el cas que per circumstàncies no previstes, com a retard d'arribada d'avions o qualsevol altra causa similar, aquest descans hagués de reduir a menys de deu hores, l'empresa estarà obligada la jornada següent a ampliar el temps de descans de la persona treballadora i augmentar les dotze hores amb el temps que hagués quedat reduït en el descans anterior.

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

No obstant la jornada pactada en aquest Conveni, aquells serveis que entre l'inici i el final d'aquests hi hagi de manera habitual més de set hores trenta minuts, la persona treballadora a la qual correspongui la realització d'aquest haurà d'executar-lo íntegrament, sense que en cap cas aquesta prestació redueixi el període de descans marcat en el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre. Aquests serveis seran objecte de màxima rotació entre les persones treballadores.

Els serveis habituals seran identificats per l'empresa i els representants legals dels treballadors, o en absència de tals representants, entre l'empresa i les persones treballadores. En cas de discrepàncies les parts hauran d'acudir a la Comissió paritària.

En tot cas, s'entendran serveis habituals les excursions que durant les dues últimes temporades hagin tingut normalment una durada superior a les set hores i mitja, i les disposicions que no podran excedir de dotze hores.



Serà aplicable a aquesta regulació el que es disposa en la disposició adicional primera d'aquest Conveni.

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

10. A fi d'afavorir la competitivitat de les empreses i que tots els serveis de transport que s'encarreguin a aquestes siguin realitzats amb mitjans propis d'elles i no hagin de ser derivats a tercers, i que la regulació de la jornada de treball del personal de conducció no sigui un obstacle per a això, en virtut de pacte subscrit entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, es podrà recordar la distribució irregular de jornada i el còmput del temps de treball semestral en els termes que s'acordin, durant el període de baixa activitat productiva que comprèn els mesos de novembre a abril. Els pactes referits hauran de ser notificats a la Comissió paritària del Conveni i, en cas contrari, quedaran nuls i sense cap efecte.

11. Durant els mesos de menor activitat, és a dir, de novembre a abril i per al personal de conducció contractat a temps complet, tant fix ordinari com fix discontinu, s'estableix un sistema de compensació individual de jornada, en els termes regulats a continuació.

Els dies que la jornada efectiva de treball no aconsegueixin les set hores i trenta minuts o la que legalment s'estableixi, es reportarà la retribució íntegra corresponent a aquesta durada de jornada, si bé la diferència resultant entre la jornada diària efectiva realitzada i la durada de la jornada diària s'acumularan, durant els mesos assenyalats, en una bossa d'hores.

Les hores que integren la bossa esmentada compensaran (i) el temps destinat per la persona treballadora a l'obtenció o renovació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP); (ii) fins a 25 hores/any de formació professional que imparteixi o organitzi l'empresa, i (iii) el temps destinat per la persona treballadora a la revisió mèdica obligatòria.

Mensualment l'empresa informará les persones treballadores del nombre d'hores a compensar que integren la seva bossa. Complert aquest requisit, la compensació de les hores contingudes en la bossa, una vegada realitzat el CAP, la formació professional o el reconeixement mèdic es realitzarà sense més formalitats.

L'empresa informará els representants legals de les persones treballadores sobre les persones treballadores amb bossa d'hores i de les hores a compensar per aquestes. Igualment, justificarà la realització del CAP i la formació realitzada o contractada, així com l'assistència als reconeixements mèdics.

Article 17è.

DESCANS SETMANAL I FESTIUS.

- El personal de conducció de vehicles afectats per aquest Conveni tindran dret al fet que es computi el seu descans setmanal de manera que per cada sis dies de treball reportin dos de descans consecutiu, excepte acord en contra. En l'àmbit de centre de treball o d'empresa es fixaran els oportuns acords, entre l'empresa i la representació legals dels treballadors, o les persones treballadores, a falta d'aquella, sobre interrupció del descans setmanal, verificació del còmput i distribució d'aquest, que hauran de respectar en tot cas els mínims establerts legalment com a dret necessari.

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

Quan es descansi un dia, passaran entre la terminació de la jornada de treball fins a la seva represa almenys trenta-sis hores ininterrompudes de descans. En aquest supòsit, no es programarà cap servei de conducció la finalització de la qual estigui compresa en la franja horària que va des de les vint-i-quatre hores de la nit a les set hores del matí. Quan es descansin dos dies, passaran almenys cinquanta-sis hores. S'entendrà que transcorreguts aquests lapsos temporals de descans, les empreses podran assignar serveis de conducció immediatament després de transcorreguts aquests.

No obstant això, les parts es comprometen a estudiar durant la vigència del Conveni una regulació en matèria de descans que satisfaci de forma més completa els interessos de totes les parts sobre aquest tema.

El descans podrà ser establert de manera fixa o rotatòria computar en aquest últim cas la jornada des de l'últim descans.

Les festes abonables o els dies de descans setmanal treballats les empreses estaran obligades 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, tots dos 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 a la persona treballadora; i en el supòsit de festes laborals l'opció correspondrà a l'empresa, i s'opta per compensar amb descans, a raó d'un dia i mig per dia de festa, podent-lo fer en les dates que aquest determini, i sense perjudici del que es disposa en l'apartat 10 de l'article 16è d'aquest Conveni.



Com l'activitat regulada en aquest Conveni és 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 conformement al legalment disposat.

Per a la resta de treballadors regirà el que es preveu legalment en aquestes matèries.

Article 18è.**VACANCES.**

- Les vacances seran de trenta-un dies naturals anuals per a tot el personal, independentment del temps d'antiguitat en l'empresa, excepte per a les persones treballadores que no portin un any en aquesta, i en aquest cas es calcularan proporcionalment al temps treballat. Dels trenta-un dies, quinze dies, o la part proporcional, seran triats per la persona treballadora i s'exclouran els mesos d'alta producció (de maig a octubre, tots dos inclusivament), o al final del contracte o períodes d'ocupació en cas de temporals o fixos discontinus, i sense perjudici del que es disposa en l'apartat 10 de l'article 16è d'aquest Conveni. Entre l'empresa i la persona treballadora podran pactar una altra forma de gaudi si així ho acorden.

Article 19è.**FESTIVITAT DEL PATRÓ.**

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

Article 20è.**LLICÈNCIES RETRIBUÏDES I PERMISOS.**

1. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius i pel temps següent:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Cinc dies hàbils per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. En els casos de defunció de cònjuge o fills, el permís tindrà una durada d'almenys cinc dies hàbils que podrà ser augmentat de comú acord amb l'empresa. Quan, amb tal motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'illa on presti els seus serveis el permís s'augmentarà en dos dies hàbils. Els mateixos drets a les llicències que es contemplen 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, el que la persona treballadora haurà d'acreditar fefaent i documentalment davant l'empresa.
- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, que hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

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

Aquestes llicències o permisos seran complementades amb les establertes en l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

2. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al fet que arribi amb l'empresa respectant, en el seu cas, el que s'estableixi en aquella.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i l'empresa haurà d'oferir en tal cas un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.





Quan ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es podrà estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

3. Les persones treballadores tindran dret a absentar del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al que preveu l'apartat 5.

4. Qui per raons de guarda legal tengui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció compleixi els vint-i-tres anys.

En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys d'edat pel fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continu i permanent.

No obstant això, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'aconseguir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'aconseguir 23 anys acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui visqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits exigits.

Quan la persona malalta que es trobi en els supòsits previstos en els paràgrafs tercer i quart d'aquest apartat contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per a accedir al dret a aquesta.

Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, devent en tal caso l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

5. La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada, prevists en els apartats 4, 5 i 6, correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 6, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. La persona treballadora, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4, 5 i 6 seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre,



Reguladora de la Jurisdicció Social.

6. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa. També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. En defecte d'això, la concreció d'aquests drets correspondrà a aquestes i seran aplicables les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

7. La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Article 21è.

EXCEDÈNCIES.

- L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

La voluntària, que podrà sol·licitar la persona treballadora 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, excepte mutu acord entre les parts. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. El dret a aquesta excedència quedarà nul i sense efecte quan la persona treballadora presti els seus serveis, per compte propi o aliè, en el sector del transport discrecional per carretera, tret que hi hagi autorització expressa de l'empresa.

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

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

Tot allò no previst en aquest article es regirà pel que es disposa en l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL V

CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ I CESSAMENTS

Article 22è.

CONTRACTACIÓ.

1. **FIXOS DISCONTINUS.** Quan es tracti de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, les persones treballadores que realitzin tal 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 haurà de fer per rigorós ordre de data d'ingrés en l'empresa, dins de cada lloc de treball, i, la seva interrupció, al revés. Per data d'ingrés s'entendrà la que correspongui a la primera contractació, independentment de la seva modalitat contractual.

En aquells casos que la persona treballadora no resideixi a l'illa on estigui situat el centre de treball o es trobi treballant en una altra empresa, la crida s'haurà de realitzar amb almenys setanta-dues hores d'antelació. Les citades circumstàncies hauran de ser posades en coneixement de l'empresa per part de la persona treballadora per escrit i a tals efectes. Si l'empresa, per raons de demanda imprevista de serveis no pogués complir amb aquest termini, haurà de preavisar la persona treballadora igualment, i si la persona treballadora no pogués incorporar, l'empresa podrà cridar la següent persona treballadora en l'escalafó sense que la persona treballadora precedida perdi el dret a ser convocat novament en la següent crida.

En el cas que la persona treballadora tingui coneixement que la seva plaça ha estat ocupada per una altra persona treballadora amb menys



dret, podrà instar el procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral i iniciar el termini per a això des que aquesta tingui coneixement de la falta de convocatòria.

Els comunicats de crida i interrupció de l'execució dels contractes de treball dels treballadors fixos discontinus s'ajustaran als models reflectits en els annexos II i III d'aquest Conveni.

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

La condició de treballador o treballadora fixa discontinua s'adquirirà quan la relació laboral es concerta per fer treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

La falta de crida escrita d'un treballador o treballadora fix discontinu, o la interrupció del seu contracte estant una altra persona treballadora contractada com a eventual per al mateix centre de treball i funcions professionals implicarà la nul·litat de tal decisió i la consegüent readmissió en el seu lloc de treball, tot això sense perjudici de poder donar per extingit el seu contracte de conformitat amb els disposats en els articles 51, 52 i 54 de l'Estatut dels treballadors.

Per ocupar vacants de treballador o treballadora fixa ordinari tindrà preferència el treballador o treballadora fix discontinu més antic, quan es tracti de cobrir el percentatge de plantilla fixa o discontinua que es fixa en aquest article.

Es podrà utilitzar en els contractes fixos discontinus la modalitat de contracte a temps parcial.

2. CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA. La contractació de durada determinada es podrà celebrar per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora, de conformitat amb el que es disposa en l'article 15, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels treballadors.

La durada dels contractes de durada determinada podrà ser de fins a nou mesos, dins d'un període de dotze mesos excepte per als contractes a temps parcial, tal com es recull en l'apartat 5 d'aquest article, la durada de la qual no podrà superar sis mesos.

Aquest tipus de contractació es produirà sense que això suposi disminució dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors i les treballadores fixos discontinus. Tindrà preferència el treballador o treballadora fix discontinu de les seves mateixes funcions i centre de treball sobre el treballador o treballadora eventual.

3. PERÍODE DE PROVA. En el contracte de treball podrà concertar per escrit un període de prova que no podrà excedir de dos mesos, que es regirà pel que es preveu legalment. Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador o la treballadora hagin 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.

4. CONTRACTES FORMATIUS. S'acorda que les funcions professionals del personal de conducció no podran ser realitzades per contractes formatius, tret que per disposició legal expressa, resolució judicial a aquest efecte o acord o conveni d'un altre àmbit es determinés el contrari, i en aquest cas, la Comissió paritària determinarà el que ha d'aplicar en el sector.

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

6. NORMES COMUNES. Independentment de la contractació exposada en el paràgraf anterior, les empreses podran contractar treballadors i treballadores a l'empara de la legislació laboral vigent. Les empreses hauran de notificar a la representació legal dels treballadors en l'empresa els contractes realitzats d'acord amb el que s'estableix en l'article 64.1 2n de l'Estatut dels treballadors. La representació legal de les persones treballadores podrà conèixer els models de contracte escrit que s'utilitzin en l'empresa, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

Article 23è.

PLANTILLES.

Les empreses compliran el percentatge de plantilla mitjana anual conforme a l'escala següent:

- Centres de treball de fins a deu treballadors: exempció.
- Centres de treball amb més de deu persones treballadores: 80 per 100, mínim, de treballadors i treballadores fixos ordinàries i fixos discontinus; 20 per 100, màxim, de persones treballadores eventuais.



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

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

La Comissió paritària farà un seguiment dels percentatges de contractació i podrà sol·licitar de les empreses la informació necessària per a això. A aquest efecte, celebrarà dues reunions anuals, una el mes de gener i una altra el mes de setembre.

Article 24è.

LIQUIDACIONS, QUITANCES I ACOMIADAMENTS.

- L'empresa, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar a les persones treballadores la denúncia, o, en el seu cas, el preavís de l'extinció d'aquest, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes si aquelles així ho requereixen, amb una antelació mínima de cinc dies.

La persona treballadora podrà sol·licitar la presència d'un representant legal de les persones treballadores en el moment de conducta a la signatura del rebut de quitança, fer constar en aquest el fet de la signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que la persona treballadora no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresa impedis la presència del representant en el moment de la signatura, la persona treballadora podrà fer-lo constar en el propi rebut als efectes oportuns.

La liquidació dels salaris que corresponguin als qui prestin serveis en treballs que tenguin el caràcter de fixos discontinus, en els supòsits de conclusió de cada període d'activitat, es durà a terme amb subjecció als tràmits i garanties establerts en els dos paràgrafs anteriors.

Els rebuts de quitança signats per les persones treballadores fixes discontinus en concloure el període d'ocupació concertat tindran valor deslliurador exclusivament pel que fa a les quantitats percebudes, tret que el contracte de treball s'hagués extingit per aplicació del que s'estableix legalment respecte a l'extinció de la relació laboral.

Quan s'acomiadi o sancioni una persona treballadora per falta molt greu o greu es notificarà el contingut de la carta disciplinària a la representació legal dels treballadors en el termini de quaranta-vuit hores posteriors a l'acomiadament o sanció abans esmentats, amb la finalitat d'informar-los de la causa o motiu al·legat per l'empresari.

Article 25è.

CESSAMENTS DEL TREBALL INCENTIVATS.

- Es pacta un règim de baixes o cessaments incentivats on la persona treballadora podrà donar per extingit voluntàriament el seu contracte de treball a partir dels 57 anys, sempre que tenguí acreditats deu anys de serveis a la mateixa empresa, i percebrà les indemnitzacions següents:

Si la persona treballadora opta per extingir el seu contracte:

Entre els 57 i 61 anys d'edat: tres mil cinc-cents euros (3.000 €).

Des dels 61 anys i un dia fins als 62 anys d'edat: dos mil cinc-cents euros (2.500 €).

Des dels 62 anys i un dia fins als 63 anys d'edat: dos mil euros (2.000 €).

Des dels 63 anys i un dia fins als 64 anys d'edat: mil cinc-cents cinquanta euros (1.550 €).

Des dels 64 anys i un dia fins als 65 anys d'edat: mil euros (1.000 €).

Des dels 65 anys i un dia fins als 66 anys d'edat: vuit-cents euros (800 €), sempre que la persona treballadora no arribi els 38 anys cotitzats.

La persona treballadora que desitgi acollir-se a aquest règim de cessaments incentivats haurà de preavisar per escrit a la seva empresa amb almenys un mes d'antelació i tindrà dret a partir d'aquest moment a percebre la indemnització establerta.

Article 26è.

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE A L'EDAT LEGAL DE JUBILACIÓ.

- De conformitat amb el que estableix la disposició addicional dècima de l'Estatut dels treballadors, s'estableix que serà causa d'extinció del contracte de treball per jubilació obligatòria quan el treballador o la treballadora compleixi l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social aplicable a cada moment, sempre que per part de l'empresa es dugui a terme alguna de les mesures d'ocupació següents:

a) Contractació d'un nou treballador o treballadora per cada contracte extingit per aquest motiu. Per a aquesta contractació l'empresa disposarà d'un mes de termini, tret que el contracte extingit sigui de caràcter fix discontinu, i en aquest cas la contractació es durà a terme quan es duguin a terme les crides del personal fix discontinu a restablir l'activitat estacional.

b) Transformació d'un contracte fix discontinu en un contracte fix ordinari. En aquest supòsit tindrà preferència el treballador fix discontinu que compti amb més antiguitat en l'escalafó de la plantilla de persones treballadores en el grup professional on s'hagi produït l'extinció.





c) Transformació d'un contracte temporal en indefinit per cada contracte extingit per aquesta causa, que podrà ser amb caràcter fix discontinu, i en les condicions establertes per a aquesta modalitat contractual en l'empresa.

En tot cas, el personal afectat per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits a cada moment per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

No seran aplicable les mesures anteriors en els supòsits de jubilació voluntària.

CAPÍTOL VI ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 27è.

REPARTIMENT EQUITATIU DELS SERVEIS.

- Les empreses repartiran equitativament entre el personal de conducció el treball de tots els serveis, tant de col·legis com d'excursions, aeroports, etcètera. En cas de discrepàncies, s'intentarà resoldre entre les empreses i la representació legal dels treballadors. En tot cas, la distribució dels serveis no podrà constituir una sanció o una discriminació encoberta, i les persones treballadores i els seus representants podran acudir a les vies administratives i judicials previstes sobre aquest tema per a la seva protecció.

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

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

La neteja de vehicles no correspon efectuar-la al personal de conducció, però sí l'ajuda al mecànic en cas de no tenir treball que realitzar.

Article 28è.

LLIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL.

- Les empreses que disposin de vehicles exceptuats de tenir instal·lat i en funcionament l'aparell de control dels temps de conducció i descans (tacògraf), hauran de portar una llibreta individual de control. El model de llibreta de control de treball serà el contemplat en l'annex IV en aquest Conveni.

Article 29è.

LLIBRE D'INCIDÈNCIES I AVARIES.

- Les empreses disposaran d'un llibre d'incidències i avaries numerat, en el qual el personal de conducció haurà de reflectir les anomalies, trencaments o qualsevol incidència relacionada amb el vehicle, que notificarà a l'empresa al final del servei, degudament emplenat i signat. L'empresa justificarà recepció de la notificació del comunicat corresponent. Aquest llibre haurà de romandre en el vehicle, juntament amb la documentació d'aquest, i per a ús únic i exclusiu del personal de conducció i empresa.

Article 30è.

PECES DE ROBA DE TREBALL.

- Quan l'empresa exigeixi uniformitat o roba de treball al personal l'haurà de facilitar o bé compensar econòmicament. En cas de facilitar la uniformitat, aquesta constarà de les peces de roba següents:

1. CONDUCCIÓ

ESTIU:

Dues camises màniga curta
Dos calçons
Un parell de sabates

HIVERN:

Dues camises de màniga llarga
Dos calçons
Una jaqueta d'abric



Un parell de sabates
Un jersei

2. TALLERS I NETEJA

ESTIU:

Dos pols de màniga curta
Dos calçons
Calçat adequat

HIVERN:

Dues granotes o bussos cada any
Calçat adequat

Quan l'empresa exigeixi que, com a part de la uniformitat, el personal de conducció dugui corbata, que en tot cas haurà de facilitar, no serà obligatori l'ús per raons climatològiques durant el període comprès entre el 15 de maig i el 30 de setembre, per als trasllats. En relació amb les excursions es podrien excloure la corbata entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

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

CAPÍTOL VII

PREVISIÓ, MILLORES ASSISTENCIALS I SOCIALS I SALUT LABORAL

Article 31è.

INCAPACITAT TEMPORAL.

- Les persones treballadores en situació de baixa per incapacitat temporal (d'ara endavant, IT), derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebran en el primer procés d'IT a l'any, a partir del primer dia de la baixa i fins a un màxim de cent vint dies, a càrrec de l'empresa, la diferència existent entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al cent per cent del salari base, complement per antiguitat *ad personam*, en el seu cas, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plusos fixats en l'article 11è del Conveni, en el seu cas, i el plus de distància i transport regulat en l'article 12è d'aquest, sempre que el treballador tenguí dret a les prestacions econòmiques per IT.

En els següents processos d'IT derivats de les contingències abans apuntades dins del mateix any natural, percebran a partir del primer dia de baixa i fins a un màxim de cent vint dies, a càrrec de l'empresa, la diferència que existís entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i l'equivalent al setanta-cinc per cent del salari base, complement per antiguitat *ad personam*, en el seu cas, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plusos fixats en l'article 11è del Conveni, en el seu cas, i el plus de distància i transport regulat en l'article 12è d'aquest, sempre que la persona treballadora tenguí dret a les prestacions econòmiques per IT.

Les situacions d'IT derivades d'accident de treball donaran dret a la percepció de la diferència existent entre les prestacions econòmiques de la Seguretat Social i l'equivalent al cent per cent del salari base, complement per antiguitat *ad personam*, en el seu cas, prorrata de les gratificacions extraordinàries, els plusos fixats en l'article 11è del Conveni, en el seu cas, i el plus de distància i transport regulat en l'article 12è d'aquest, des del següent al de la baixa i durant un termini màxim de cent vuitanta dies, sempre que la persona treballadora tenguí dret a les prestacions econòmiques per IT.

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

No serà aplicable als casos contemplats en aquest article, el que es disposa en l'article 68 de la derogada Llei de Contracte de Treball.

Article 32è.

ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS.

Els empresaris hauran de tenir concertat un segur individual o col·lectiu que garanteixi a les persones treballadores, a partir del quinze dia de la seva incorporació, la percepció d'una indemnització de vint mil euros (20.000 €), per si mateixos o pels seus beneficiaris, en els supòsits d'invalidesa permanent en els graus d'absoluta o total per a la seva professió, que a aquest efecte quedin equiparats, o de defunció, quan aquestes contingències se'n derivin d'accident sigui o no de naturalesa laboral, i en les condicions establertes en les pòlisses d'assegurança. Els empresaris que incompleixin l'obligació de concertar aquestes pòlisses estaran directament obligats al pagament de la indemnització citada.

La representació legal dels treballadors i la persona treballadora tindrà dret a conèixer la pòlissa subscrita per l'empresa per a la cobertura assegurada en aquest article, així com els canvis que es produeixin en aquesta.

Article 33è.**DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓ TEMPORAL I LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LICÈNCIA DE CONDUCCIÓ PER PÈRDUA DE LA TOTALITAT DEL CRÈDITS DELS PUNTS ASSIGNATS.**

1. DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL. El personal de conducció i qualsevol persona treballadora de l'empresa que prestant la seva activitat professional amb un vehicle de la mateixa sofriu un accident de circulació o se li imputi una infracció de les regles circulatòries tindrà dret a la defensa legal per part de l'empresa fins a la resolució administrativa favorable o, en cas contrari, sentència i apel·lació, encara en el supòsit d'indiscrecions raonables de culpabilitat, en els termes i condicions establertes en aquest article.

2. SUSPENSIÓ TEMPORAL DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ:

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

En tot cas, i en els supòsits abans contemplats, la persona treballadora haurà de sol·licitar que la suspensió de l'autorització per conduir es faci fraccionadament i coincidint amb els dies de descans setmanal, períodes de vacances, temps de descans compensatori de festius i hores extraordinàries treballades; quan es tracti de treballadors i treballadores fixos discontinus, a més dels dies esmentats, la suspensió podrà coincidir amb els períodes de no crida i interrupció del contracte de treball; i quan es tracti de treballador o treballadora fix ordinari, a més dels dies esmentats de fraccionament, la suspensió que restés haurà de coincidir amb els períodes de menor activitat productiva estacional. Si es donessin aquestes circumstàncies, la persona treballadora mantindrà íntegres els seus drets de treball i retributius durant els dies que prestés els seus serveis.

En el cas que la sol·licitud de la persona treballadora no fos atesa favorablement o es produís una suspensió cautelar per decisió judicial de l'autorització per a conduir, serà aplicable el que es preveu en la lletra a) d'aquest apartat.

b) Si la persona treballadora, en les mateixes circumstàncies referides en el paràgraf anterior, fos privada temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial per temps superior a sis mesos, i la necessitat de conduir fos consubstancial amb la prestació de treball, i tal privació no tingués origen en les causes citades en la lletra a) anterior, el contracte es considerarà suspès pel temps que duri la privació del dret esmentat, de conformitat al que es disposa en l'article 45.1 de l'Estatut dels treballadors. Aquesta suspensió exonerarà de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball i no computarà el temps de suspensió com de servei ni d'antiguitat en l'empresa. Una vegada finalitzada la suspensió, el reintegrés en el treball haurà de ser immediat i en el mateix lloc de treball anterior a aquesta.

3. LA LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LICÈNCIA DE CONDUCCIÓ PER PÈRDUA DE LA TOTALITAT DEL CRÈDIT DELS PUNTS ASSIGNATS. Quan la persona treballadora es vegi privada del permís o llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat amb el que es disposa en el Reial decret legislatiu 6/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre trànsit, circulació de vehicles a motor i seguretat viària, passarà a una situació especial d'excedència, amb reserva del lloc de treball, d'una durada màxima d'un any des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que l'habilita per conduir. Transcorregut aquest termini sense haver obtingut una nova autorització, cessarà la situació d'excedència citada i s'extingiran tots els efectes i sense cap indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

Si la persona treballadora obtingués 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 computarà a l'efecte de temps de serveis ni antiguitat en l'empresa.

La persona treballadora contractada com a personal de conducció quedarà obligada a facilitar a l'empresa còpia degudament acarada del seu permís de conduir en vigor i a notificar en el termini màxim de quaranta-vuit hores els canvis que es produeixin en el seu permís o llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'incompliment d'aquestes obligacions podrà ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i sancionat de conformitat al règim disciplinari laboral aplicable.

4. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE PÈRDUA DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ. A aquelles persones treballadores que la conducció fos consubstancial amb la prestació del seu treball en l'empresa, amb la finalitat de pal·liar les conseqüències legals de la pèrdua de punts



derivada de l'aplicació del Reial decret legislatiu 6/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre trànsit, circulació de vehicles a motor i seguretat viària, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi aquestes contingències i en els termes previstos per aquestes, l'empresa abonarà un ajut econòmic per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta euros anuals (50 €), sempre que la prima superi aquest import, o la part proporcional quan es tracti de treballadors o treballadores fixos discontinus amb un període de crida anual inferior a nou mesos o personal contractat a temps determinat per temps inferior a l'any, durant tota la vigència del Conveni col·lectiu, i sempre que s'acrediti fefaentment haver contractat la pòlissa en qüestió i contra presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

L'abonament del cost d'aquest ajut el realitzarà l'empresa a la persona treballadora als trenta dies següents a la data de justificació d'haver realitzat el pagament a la companyia asseguradora.

5. MULTES O SANCIONS PER INFRACCIONS EN MATÈRIA DE CIRCULACIÓ. Les multes o sancions que s'imposin per infraccions comeses en ocasió de l'exercici de l'activitat de l'empresa, en matèria de trànsit, seran satisfetes per aquesta o per la persona treballadora, segons sigui la imputabilitat i responsabilitat d'aquestes.

Article 34è.

VIGILÀNCIA DE LA SALUT.

- El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a passar un reconeixement mèdic anual, sense cap cost per a ells. No obstant l'anterior, i d'acord amb el que es disposa en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, aquesta voluntarietat no serà aplicable a les persones treballadores que exerceixin funcions de conducció, deguts als riscos que per aquests i per a tercers porten implícites aquestes tasques.

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

Per a això, s'utilitzaran els organismes existents o que es puguin crear a tal fi copia dels resultats del reconeixement serà lliurat a la persona treballadora.

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

Article 35è.

READAPTACIÓ PROFESSIONAL.

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

En cas de no existència d'aquesta nova plaça de treball, la persona treballadora, una vegada cessada, tindrà preferència per accedir en el futur als llocs que poguessin quedar vacants disponibles o els quals es poguessin crear, sempre que aquesta reuneixi els requisits i aptituds exigibles per ocupar aquest lloc de treball.

Article 36è.

FORMACIÓ PROFESSIONAL.

- A les finalitats de promoure el desenvolupament personal i professional de les persones treballadores i l'eficàcia econòmica i la major competitivitat de les empreses, s'inclourà entre les funcions de la Comissió paritària previstes en aquest Conveni o en qui en aquesta delegui, les funcions següents:

- a) Fomentar la formació dels treballadors i treballadores en el seu àmbit, i d'acord amb el que es preveu en la normativa legal i convencional vigent, establir en el seu cas:
 1. Un pla de necessitats formatives prioritàries del sector renovable periòdicament.
 2. Un sistema de seguiment i avaluació de la formació desenvolupada en cada any.
- b) Fomentar la realització d'estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua de les direccions de les empreses i de les persones treballadores del sector.
- c) Establir criteris homogenis per a l'autorització de permisos de formació per les empreses.
- d) Promoure estudis dels perfils i continguts formatius referencials de les funcions determinades en aquest Conveni.

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



**Article 37è.****SALUT LABORAL.**

La Comissió paritària d'aquest Conveni queda facultada i amb competències en matèria de salut laboral i seguretat en el treball, i per vetllar pel compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals. La Comissió paritària estudiarà els temes relatius a malalties professionals i desenvolupament de protocols específics per a la vigilància de la salut.

La política en matèria de prevenció de riscos laborals té per objecte la promoció i la millora de les condicions de treball dirigida a elevar el nivell de protecció de la seguretat i salut laboral de les persones treballadores en l'acompliment de les seves funcions, a través del desenvolupament d'una gestió integrada de la prevenció en les activitats de les empreses. Aquesta política preventiva forma part de les funcions de tots i cadascun de les persones treballadores que integren les empreses. Correspon a la direcció de les empreses la gestió de la prevenció de riscos laborals.

La seguretat i la salut requereixen la col·laboració activa de totes les persones treballadores, mitjançant la formació adequada per desenvolupar les seves tasques i la participació i informació a través de les organitzacions empresarials i sindicals amb legitimitat i representativitat en el sector.

Com a conseqüència d'aquesta preocupació compartida, per les parts signants del Conveni s'elaborarà amb caràcter anual un Pla de prevenció. Aquest Pla tindrà per objecte aconseguir una gestió integrada i global de la prevenció en les empreses, sense perjudici de les accions de millora que s'acordin en els diferents comitès de seguretat i salut. El Pla de prevenció recollirà aspectes relatius a:

- a) Plans d'autoprotecció i actuació.
- b) Simulacres d'evacuació.
- c) Treballs en oficines i amb pantalles visualitzadores de dades.
- d) Adequació dels edificis i instal·lacions a la normativa vigent.
- e) Vigilància de la salut.
- f) Accidentalitat.
- g) Aquells altres aspectes que s'identifiquin en les avaluacions de riscos i necessitin ser corregits.

Així mateix, durant la vigència d'aquest Conveni, es desenvoluparà i posarà en pràctica un pla d'informació i formació a les persones treballadores en funció dels riscos específics de cada lloc de treball.

Es realitzaran totes les avaluacions de riscos, tenint en compte els riscos psicosocials quan calgui, i les reavaluacions necessàries.

D'acord amb les avaluacions de riscos, es continuaran actualitzant els procediments de vigilància de la salut, tenint com a referència els protocols de vigilància sanitària específica informats favorablement pel Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut o òrgan competent, quan siguin aplicable.

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a realitzar un estudi durant la vigència d'aquest per a la possible implantació del delegat o delegada de prevenció sectorial. La responsabilitat de dur a terme aquest estudi serà de la Comissió paritària, qui podrà delegar aquestes funcions en una subcomissió en la qual participaran tècnics competents de cadascuna de les dues parts.

Igualment, en el si de la Comissió Paritària, es crearà un grup de treball que tindrà com a objectius específics: (i) l'estudi de les malalties pròpies de la professió de conductor per a, a través dels mitjans i actuacions oportuns, possibilitar la seva inclusió en el quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social; i (ii) l'estudi de l'activitat professional de conductor per a, a través dels mitjans i actuacions oportuns, possibilitar que es redueixi o anticipi l'edat de jubilació ordinària per a aquest col·lectiu.

CAPÍTOL VIII**DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA****Article 38è.****ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ.**

De conformitat al que disposen les lleis vigents, les persones treballadores tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en l'Estatut dels treballadors i els acords en aquesta matèria en l'àmbit interconfederal entre les parts representades en aquest Conveni.

**Article 39è.****DRETS DELS REPRESENTANTS LEGALS DE LES PERSONES TREBALLADORES.**

1. CRÈDIT HORARI. Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representació legal de les persones treballadores, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes en cada centre laboral als quals estiguin adscrits per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb el que s'estableix en l'article 68 e) de l'Estatut dels treballadors, sent el nombre d'hores de vint mensuals acumulables per trimestres naturals.

Les absències de la persona treballadora derivades del crèdit d'hores establertes en aquest article hauran de ser prèviament avisades i posterior i degudament justificades. El preavis haurà de ser de, almenys, quaranta-vuit hores, excepte provades raons d'urgència, que serà en tot cas de vint-i-quatre hores.

El temps d'absència contemplada en els paràgrafs anteriors podrà ser acumulat en aquelles empreses en què hi hagi tres o més representants del personal, en un o diversos d'aquests, excepte el d'aquells que tinguessin el contracte laboral suspès o estiguessin absents per algunes de les causes legalment previstes.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit a l'empresa amb almenys set dies d'antelació, dir clarament el nombre d'hores acumulades, indicar sobre quina persona o persones treballadores es porta a efecte aquesta i a qui o qui corresponen aquestes hores.

2. DRET DE REUNIÓ. La representació legal de les persones treballadores d'un centre o empresa es podrà reunir en els locals d'aquesta, disposant dels drets i garanties que la llei els atorgui a cada moment.

3. ASSEMBLEES. Les persones treballadores d'una mateixa empresa o centre tenen dret a reunir-se en assemblea i comunicar-la a l'empresa, 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 ni excedir la seva durada més enllà de dues hores.

Els representants legals de les persones treballadores presidiran l'assemblea i seran responsables del seu normal desenvolupament.

En tot allò no citat regirà el que s'estableix legalment.

4. DRET D'INFORMACIÓ. En els centres de treball es posarà a disposició dels representants legals de les persones treballadores un tauler d'anuncis. Les empreses facilitaran als representants legals de les persones treballadores una còpia dels butlletins de cotització a la Seguretat Social.

Article 40è. REPRESENTACIÓ SINDICAL. Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball constituir seccions sindicals de conformitat amb el que s'estableix legalment i en els estatuts del sindicat, així com celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresa, i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

En les empreses que comptin amb més de cent treballadors, els sindicats que tenguin la consideració de més representatius en l'àmbit territorial i els sindicats que comptin amb un mínim del deu per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es refereixi el Conveni, sempre que sigui signants d'aquest Conveni col·lectiu, podran estar representades per un delegat sindical triat per i entre els afiliats de la secció sindical en l'empresa, d'acord amb el que s'estableix en l'article 10 de la Llei orgànica de Llibertat sindical, i tindran les garanties i drets que a aquest efecte els atorga aquesta llei. En els altres supòsits serà aplicable el que s'estableix en la Llei esmentada.

El reconeixement per part de l'empresa de la condició de delegat sindical i, consegüentment, dels seus drets i garanties, només es produirà quan aquest reuneixi els requisits anteriorment referits i acrediti fefaentment tal condició mitjançant l'oportú nomenament registrat davant l'organisme públic corresponent, i la seva afiliació a uns dels sindicats signants d'aquest Conveni col·lectiu.

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

De conformitat amb el que estableix l'apartat 9 de l'article 16è d'aquest Conveni col·lectiu, les empreses podran pactar amb la representació legal dels treballadors fórmules o procediments d'aplicació del règim de jornada laboral, diferents dels regulats en aquest article, respectant els límits jurídicament indisponibles.

En aquest sentit, en matèria de distribució del temps de treball, l'empresa i la representació legal dels treballadors podran determinar la manera de computar els temps d'interrupció de jornada i de pausa o descansos, en còmputos temporals referenciats al mes o períodes inferiors,



atesa la complexitat que comporta el control i verificació d'aquests per les característiques intrínseques i pròpies de la realització de l'activitat per part dels treballadors mòbils.

Per això, en una jornada diària continuada les parts podran acordar un temps de mitjana destinat a pauses i descansos en els còmputos referits. Igualment, en aquests còmputos temporals, les parts podran acordar un temps cert diari de mitjana destinat a la interrupció de l'horari de treball per realitzar menjars, sent compensades mitjançant les dietes corresponents en aquells serveis que tinguin una durada no inferior a set hores i mitja i que no superin les dotze hores de jornada, segons la definició que sobre aquests serveis es fa en els dos últims paràgrafs de l'apartat 8 de l'article 16è del Conveni col·lectiu.

Quan es realitzin jornades diàries superiors a set hores i trenta minuts, entre temps efectiu de treball, temps de presència i temps de pausa, descans i interrupció, en els termes abans expressats, les parts podran convenir i pactar una dieta superior a la prevista en l'article 13è del Conveni col·lectiu.

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

De conformitat amb el que estableix la disposició addicional setena del Conveni col·lectiu, on es regulen les competències de la Comissió paritària, i més concretament les previstes entre les genèriques, d'«interpretació i vigilància dels acords en el text articulat», els acords que s'aconsegueixin a l'empara del que s'exposa en els paràgrafs anteriors requeriran per a la seva validesa i eficàcia que siguin notificats fefaentment a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, qui haurà de ratificar-los. En cas contrari, seran nuls de ple dret. Finalment, aquells acords que no s'haguessin notificat a la Comissió paritària s'hauran de notificar en un termini de trenta dies naturals següents a la publicació d'aquest Conveni en el BOIB.

Disposició addicional segona. NORMATIVA SUPLETÒRIA.

1. ACORD MARC ESTATAL SOBRE MATÈRIES DEL TRANSPORT DE VIATGERS PER CARRETERA MITJANÇANT VEHICLES DE TRACCIÓ MECÀNICA DE MÉS DE NOU PLACES, INCLÒS EL CONDUCTOR. En allò no previst en el Conveni col·lectiu serà aplicable el que es disposa en 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, Resolució de 13 de febrer de 2015, de la Direcció General d'Ocupació (BOE núm. 49, de 26 de febrer de 2015).

2. LAUDE ARBITRAL. En tant l'Acord marc no reguli les matèries enumerades en aquest (article 7 'concurrència', regla 2, paràgraf cinquè), serà aplicable, amb l'abast que estableix i en relació amb les matèries que regula, excepte les regulades en aquest Conveni col·lectiu, el Laude Arbitral Substitutori de l'Ordenança Laboral de 19 de gener de 2001 (BOE núm. 48, de 24 de febrer de 2001).

Disposició addicional tercera. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. Els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni col·lectiu seran classificats en dos grups professionals, d'acord amb els seus coneixements, especialitats i funcions, a fi d'obtenir una més raonable estructura productiva i funcional:

GRUP I: PERSONAL TÈCNIC I D'ADMINISTRACIÓ

Estaran inclosos en aquest grup professional els qui exerceixin funcions de caràcter tècnic o d'organització; igualment estaran inclosos en aquest grup professional els qui desenvolupin funcions de caràcter administratiu, burocràtiques o de comptabilitat, inclosos els treballs amb mitjans informàtics, atenció telefònica, organització de serveis i facturació.

GRUP II: PERSONAL DE PRODUCCIÓ I SERVEIS AUXILIARS

Aquell personal que s'encarregui del moviment i manipulació d'equips o màquines 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.

Per la Comissió paritària del Conveni es confeccionarà una definició funcional dels diferents llocs de treball a les que afecta el Conveni col·lectiu, partint de les definicions contingudes en el Laude Arbitral referit en aquest Conveni i les propostes realitzades per la representació sindical durant la negociació d'aquest text articulat, per confeccionar així mateix la taula d'equiparació i assimilació de funcions a les quals es refereix.

Els treballs de la Comissió en aquesta matèria seran elevats a la Comissió negociadora per a la seva aprovació, registre, dipòsit i publicació



en el BOIB, com a part integrant del Conveni col·lectiu.

Disposició addicional quarta. **VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.** Les condicions pactades en el Conveni col·lectiu a l'efecte de la seva aplicació configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, si l'autoritat laboral estimés que algun precepte de Conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, les parts signants d'aquest tractaran de consensuar un text alternatiu que mereixi l'aprovació d'aquesta autoritat en el preceptiu tràmit d'audiència que estableix l'article 90.5 de l'ET.

Si no s'aconsegueix consens en l'esmena de la suposada anomalia i la jurisdicció social en resolució ferma anul·lés o invalidés algun dels pactes del Conveni quedarà vigent la resta del text d'aquest, sense perjudici del que s'estableix a continuació.

1. Si es donés tal supòsit, la Comissió negociadora d'aquest Conveni col·lectiu s'haurà de reunir en els deu dies hàbils següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de renegociar la matèria, clàusula o pacte anul·lat, així com el contingut d'aquelles condicions o drets connexos que hagin estat objecte d'acord o contrapartida per pactar el precepte anul·lat.

Si en el termini de quaranta-cinc dies naturals a partir de la data en què la Comissió negociadora s'hagi reunit per dur a terme la renegociació expressada en el paràgraf anterior les representacions signatàries del Conveni no aconseguissin un acord, qualsevol de les parts legitimades signants d'aquest podrà sol·licitar la mediació i, en el seu cas, l'arbitratge del procediment de solució autònoma de conflictes del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Disposició addicional cinquena. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB).

Les parts signants d'aquest Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu se solucionaran 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), 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 qualsevol altre que afecti les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el Reglament de funcionament d'aquest, i sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació legal dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa el Reglament esmentat.

Disposició addicional sisena. CÀRREGA I DESCÀRREGA D'EQUIPATGES PER COMPTE DE TERCERS.

Les empreses que contractin, prèvia demanda dels seus clients (agències de viatges, operadors turístics o anàlegs), a més del transport de passatgers, les funcions d'organització, càrrega i descàrrega dels seus equipatges, tant ordinaris com especials, al celler del vehicle, garantiran al personal de conducció que realitzi aquestes funcions l'abonament de la quantitat que més endavant es detalla, per viatger i servei durant la vigència d'aquest Conveni, més les corresponents cotitzacions a la Seguretat Social a l'empresa transportista.

Equipatge ordinari:

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2024, la quantia serà de 0,353 cèntims d'euro (0,353 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2025, la quantia serà de 0,363 cèntims d'euro (0,363 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2026, la quantia serà de 0,374 cèntims d'euro (0,374 €).

Equipatge especial:

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2024, la quantia serà d'1 euro (1 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2025, la quantia serà d'1 euro i 03 cèntims (1,03 €).

Des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre de 2026, la quantia serà d'1 euro i 06 cèntims d'euro (1,06 €).

A l'efecte d'aquest article, s'entén com a equipatge especial el que superi els 1,2 metres de longitud o el seu pes sigui superior a 50 quilos. En tot cas, serà considerat com a equipatge especial les bicicletes, les bosses que continguin pals de golf, les taules de surf i els equips de submarinisme.

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

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

**Disposició addicional 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 dins del mes següent al de publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB.

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

En la seva primera sessió es designaran els membres de la Comissió i s'establirà el reglament del seu funcionament.

A) Seran funcions genèriques de la Comissió les següents:

1. La d'entendre en totes aquelles matèries on l'articulat d'aquest Conveni hagi previst la seva participació.
2. La interpretació i vigilància d'aplicació dels acords en aquest text.
3. Exercir labors d'arbitratge i conciliació previs a qualsevol acció judicial o administrativa que es pugui intentar per les parts afectades per aquest Conveni en els problemes del sector suscitats per la interpretació i aplicació d'aquest, i emetre els dictàmens en un màxim de set dies hàbils a comptar des de la data en què es concloguin les mesures de mediació o arbitratge esmentades.

B) Seran funcions específiques de la Comissió, entre altres, les següents:

1. Si durant la vigència d'aquest Conveni s'aconseguissin acords d'àmbit interconfederal entre les organitzacions a les quals es troben adscrits els atorgants d'aquest Conveni, aquests seran objecte de tractament per la Comissió paritària perquè, si escau i de comú acord, siguin adaptats o incorporats a aquest text.
2. Estudi de l'abast de les responsabilitats del personal de conducció sobre les incidències en trasllats de clients i relacions amb els empleats de les agències de viatges i operadors turístics.

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

Disposició addicional novena. PLURIOCCUPACIÓ.

1. Les parts signants d'aquest Conveni estimen convenient eradicar la pluriocupació com a regla general. A aquest efecte consideren necessari que s'apliquin amb el màxim rigor les sancions previstes en la legislació vigent en els casos de persones treballadores no donades d'alta en la Seguretat Social i que alhora estiguin prestant serveis en les empreses d'aquest sector.

2. Per coadjuvar a l'objectiu de controlar la pluriocupació es considera essencial el compliment exacte del requisit de donar a conèixer als representants legals dels treballadors els butlletins de cotització a la Seguretat Social i els models de contracte escrit que s'utilitzin en l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral, conforme disposa l'article 64.1.5 de l'Estatut dels treballadors i aquest Conveni.

3. L'empresa vetllarà pel compliment dels temps màxims de conducció i jornada laboral i dels períodes mínims de descans diari i setmanal prevists legalment, amb la finalitat de protegir la salut i la seguretat dels conductors professionals i la seguretat viària.

En el temps de treball del personal professional de conducció s'inclouran totes les hores treballades per a una o més empreses en el període considerat. A aquest efecte, les empreses sol·licitaran per escrit de la persona treballadora, i aquesta facilitarà també per escrit, el còmput de temps treballat efectuat per a altres empreses.

El personal pluriocupat disposarà d'un termini no superior a quinze dies a comptar des de l'endemà al de publicació del Conveni en el BOIB per notificar a les empreses la situació de pluriocupació en els termes previstos en el paràgraf anterior. L'empresa posarà a disposició de la representació legal dels treballadors aquesta informació, quan aquesta la sol·liciti, màxim un cop cada trimestre.

L'empresa durà un registre del temps de treball dels conductors professionals, registre que es conservarà almenys durant quatre anys després que finalitzi el període considerat. L'empresa facilitarà al personal de conducció que així ho sol·liciti una còpia del registre de les hores treballades, o als seus representants legals, si expressament aquells els autoritzen per a això.

Disposició addicional desena. INTERMEDIACIÓ EN EL TRANSPORT DISCRECIONAL DE VIATGERS PER CARRETERA.

Dins de l'àmbit de la intermediació regulada com a tal en els articles 54 i 99 de la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'Ordenació dels transports terrestres, i a fi d'evitar situacions d'intrusisme i competència deslleial en el sector, així com garantir el compliment de la legislació laboral i social dels assalariats de les empreses del transport discrecional de viatgers per carretera, el personal utilitzat pel portador (transportista efectiu) haurà d'estar enquadrat en la seva organització empresarial de conformitat amb les regles contingudes en la legislació social i laboral



que resultin d'aplicació i haurà de comptar amb les habilitacions, certificacions, llicències o autoritzacions que, en atenció a les funcions que desenvolupi, resultin en cada cas, obligació que es troba tipificada en l'apartat tercer de l'article 54 de la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'Ordenació dels transports terrestres (LOTT), després de la nova redacció donada per la Llei 9/2013, de 4 de juliol, per la qual es modifica la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'Ordenació dels transports terrestres, i la Llei 21/2003, de 7 de juliol, de seguretat aèria, en vigor des del dia 25 de juliol de 2013.

En conseqüència, les empreses del transport discrecional de viatgers en autocar que realitzin un servei d'aquesta classe intervenint en la intermediació d'aquest com a prestadors materials del transport i que exerceixin la seva activitat en l'àmbit de les Illes Balears, hauran de comptar amb l'autorització administrativa preceptiva que els habilita per a la prestació del transport de viatgers en autocar i que el seu personal de conducció estigui emparat per la legislació laboral i social corresponent i compti amb les habilitacions, certificacions, llicències o autoritzacions necessàries per a l'acompliment de les seves funcions.

Disposició adicional onzena. ANTIC «CONDUCTOR/A PERMÍS CLASSE D».

El personal de conducció contractat amb anterioritat al dia 30 de maig de 2014 com a «conductor/a permís classe D» se li respectarà el salari base de «conductor/a vehicles tipus A», encara que condueixi indistintament vehicles «tipus A» i vehicles «tipus B», excepte aquell personal que s'adscriu lliure i voluntàriament a la conducció permanent de vehicles «tipus B», i en aquest cas reportarà i percebrà el salari base del nou nivell 5 retributiu acordat.

Disposició adicional dotzena. COMPLEMENT PER ANTIGUITAT *AD PERSONAM*.

- Amb efectes del dia 30 d'abril de 2014, va quedar derogat i sense cap efecte el complement per antiguitat regulat en l'article 6è del Conveni col·lectiu anterior al subscrit el dia 30 de maig de 2014 (BOIB núm. 77, de 7 de juny 2014), sense perjudici del reconeixement com a condició més beneficiosa *ad personam* de les quanties consolidades, en trànsit d'adquisició, per tal concepte, complement que no és absorbible ni compensable per posteriors variacions del salari, i tampoc és revisable econòmicament.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL COMPLIMENT DEL CONVENI COL·LECTIU.

Sens dubte, una de les premisses que ha marcat la negociació i la subscripció d'aquesta norma ha estat la de conformar un marc jurídic convencional el compliment del qual sigui factible i, sobretot, exigible per a les parts. En aquest propòsit és subjacent el desig compartit d'eliminar tots aquells acords informals d'empresa que, nascuts a l'emparedament de la crisi econòmica, no han estat respectuosos ni amb la norma convencional ni amb els procediments de despenjament prevists en l'ordenament jurídic, especialment pel que fa a les condicions salarials i de temps de treball i descans.

S'ha entès que l'actual concurrència i proliferació d'aquests acords no ajustats a dret configuren un escenari laboral complex que, de mantenir-se invariable, pot perjudicar seriosament la continuïtat del sector i afectar de manera directa tant les empreses complidores del Conveni, que acudeixen al mercat en clar desavantatge competitiu, com al seu personal, que es veu afectat per la pèrdua de productivitat i competitivitat d'aquelles.

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

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

Aquesta Comissió, paritària en la seva constitució, estarà formada per representants de cada sindicat signant del Conveni i el mateix nombre de representants de l'organització empresarial. Per a això, aquesta Comissió es reunirà, amb caràcter ordinari, de manera trimestral i de manera extraordinària tantes vegades com sigui requerida.

Aquesta Comissió tindrà, com s'ha indicat, com a funció principal la vigilància del compliment del que es preveu en aquest Conveni col·lectiu i per això la faculta per a:

- a) RECEPCIÓ D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ. La Comissió, als efectes oportuns, rebrà la documentació i informació que li facilitin els representants unitaris i sindicals de les persones treballadores i les empreses en relació a totes aquelles matèries



- contingudes en el Conveni i referida a possibles incompliments d'aquest, especialment en matèria salarial, descans, aplicació de la distribució irregular de jornada i la correcta assignació de funcions i salari del nou lloc funcional de personal de conducció de vehicles tipus B.
- b) EMISSIÓ D'INFORME. A més de les funcions de recepció de documentació i informació assenyalada en l'apartat anterior, la Comissió, si és requerida per a això, i després de l'anàlisi de la documentació que es presenti, i de la qual pugui requerir a les parts afectades, emetrà un breu informe que reflectirà, segons el seu criteri i, en funció de la documentació obrant, si s'ha produït, o no, un incompliment del Conveni col·lectiu. Aquest informe podrà adjuntar davant els diferents organismes oficials competents en la matèria de què es tracti.
- c) POLÍTICA ACTIVA. La Comissió mantindrà una política activa de les actuacions i denúncies realitzades, mitjançant un seguiment exhaustiu d'aquestes.
- d) INTERMEDIACIÓ DE SERVEIS. La Comissió vetllarà pel compliment dels requisits establerts en la intermediació de serveis.
- e) COMPAREIXENÇA DAVANT ORGANISMES PÚBLICS. La Comissió podrà comparèixer, a petició del denunciador i a l'efecte de previstos en aquesta disposició, davant els organismes competents abans que aquests emetin la corresponent resolució.
- f) AVALUACIÓ DEL COMPLIMENT DEL CONVENI. Anualment, la Comissió es reunirà a l'efecte d'analitzar el treball realitzat i el grau de compliment del Conveni col·lectiu. En aquest sentit, si aquest grau de compliment perseguit no anés satisfactori, les parts es comprometen a estudiar i aplicar un altre tipus de mesures que s'ajustin a l'objectiu pretès del compliment íntegre del Conveni. La Comissió estudiarà la conveniència de modificar o derogar el penúltim paràgraf de l'article 23è sobre exceptuar de complir amb el percentatge d'ocupació estable per a empreses de nova creació durant els tres primers anys d'inici d'activitats.

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

Disposició final segona. CLÀUSULA DEROGATÒRIA. Queda derogat el Conveni col·lectiu anterior, així com tots els anteriors a aquest, sense perjudici de la subsistència de les condicions més beneficioses per a les persones treballadores que les recollides en aquest Conveni i que s'hagin implantat, a títol personal, amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest.

ANNEX I
TAULA COMPLEMENT ANTIGUITAT AD PERSONAM

Lloc de treball	2 anys	4 anys	8 anys	12 anys	16 anys	20 anys	25 anys
Personal superior o tècnic	40,65	81,97	162,57	241,47	321,97	402,43	597,67
Cap de trànsit	30,10	60,15	120,32	178,67	238,24	297,79	442,25
Cap d'equip de taller	28,14	56,27	112,52	167,10	222,83	278,51	413,63
Conductor/a vehicles «tipus A»	27,34	54,67	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a primera de taller	27,34	54,95	109,38	162,42	216,59	270,73	402,05
Oficial/a segona de taller	26,80	53,59	107,19	159,20	212,26	256,32	394,02
Oficial/a tercera de taller	26,00	52,04	104,04	154,51	206,04	257,54	382,46
Oficial/a primera administratiu	28,57	57,14	114,30	169,77	226,32	282,91	420,15
Oficial/a segona administratiu	27,17	54,36	108,69	161,42	215,24	269,04	399,56
Auxiliar administratiu	25,64	51,26	102,55	152,29	203,05	253,80	376,94
Peó i netejador/a	25,16	50,97	100,62	149,44	199,25	249,08	369,89



ANNEX II

CRIDA DE PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES I COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'OCUPACIÓ

EMPRESA:

Nom i llinatges: _____ amb DNI: _____ com: _____ de l'empresa: _____
amb CIF: _____ Activitat: transport discrecional i turístic de viatgers per carretera.
Domicili social: _____ Núm. CCC Seguretat Social Empresa: _____
Domicili del centre de treball: _____

Núm. CCC Seguretat Social del centre de treball: _____

A l'efecte de fer la crida prevista en l'article 16.3 de l'Estatut dels treballadors i article 22.1 del Conveni col·lectiu, comunica al

TREBALLADOR/A:

Nom i llinatges: _____ amb DNI/NIF: _____

Núm. afiliació SS: _____ Data de naixement: _____ Domicili: _____

Que, tenint la condició de personal fix discontinu d'aquesta empresa, haurà de començar a prestar els seus serveis:

Des del dia: _____ fins al dia: _____, data, aquesta última, en la qual s'estima concloure i s'interrompin les activitats per a les quals està contractat.

OBSERVACIONS: _____

_____.

En _____, a _____ d _____ de l'any 202__.

L'empresa El treballador/ a (vaig rebre la crida)





ANNEX III

COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE FIX DISCONTINU

En _____ a _____ d _____ de l'any 202 ____.

Senyor/a:

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

Cordialment,

L'empresa El treballador/a (rebut, data i signatura)





ANNEX IV
LLIBRETA INDIVIDUAL DE CONTROL

CONDUCTOR/A _____ MES _____

MATRÍCULA	INICI			FINALITZACIÓ		
	KM	DATA	HORA	KM	DATA	HORA

**ANNEX V
IGUALTAT D'OPORTUNITATS****Clàusula 1a. INTRODUCCIÓ.**

De conformitat amb el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la representació legal dels treballadors o els delegats sindicals legalment constituïts, en la forma que es determini en la legislació laboral i en aquest Conveni col·lectiu.

Clàusula 2a. COMISSIÓ PARITÀRIA D'IGUALTAT.

S'acorda constituir una Comissió paritària d'igualtat entre les parts signants d'aquest Conveni que estarà formada pel mateix nombre de representants de cadascuna de les parts. Serà la composició en el mateix número i proporció que la de la Comissió paritària, amb la finalitat de vigilar l'aplicació, interpretació, seguiment i evolució dels acords sobre els plans i mesures d'igualtat entre dones i homes en les diferents empreses que es trobin sota l'àmbit d'aplicació del Conveni. Per a això, aquesta Comissió es reunirà de manera ordinària semestralment i de manera extraordinària tantes vegades com sigui requerida.

Aquesta Comissió tindrà, entre altres, les competències següents:

- Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establertes en els articles posteriors.
- Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.
- Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió paritària.
- Mediació i intervenció, si durant el procés de negociació i implantació d'un pla d'igualtat sorgissin problemes que alentissin o paralitzessin la realització del diagnòstic o l'acord en els objectius i mesures que hagués de contemplar el pla d'igualtat i com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.
- Elevació a la Comissió paritària del Conveni sobre l'inici i resultat de la negociació. Aquesta comunicació es realitzarà mitjançant fax o correu electrònic.
- Vigilància de les mesures contemplades en aquest Conveni, així com la possibilitat d'incorporació de noves mesures.

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

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

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

Aquelles empreses que hagin d'elaborar o facin voluntàriament un pla d'igualtat, hauran de crear una comissió d'igualtat tal com es disposa en la clàusula 4a.

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

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

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

La primera reunió de la Comissió d'igualtat se celebrarà en un termini màxim de trenta dies comptats des de la publicació d'aquest Conveni



en el BOIB. En aquesta reunió s'aprovarà el reglament, on es regularà, entre altres qüestions, els objectius i els procediments d'actuació.

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

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

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

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

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

La Comissió d'igualtat, entre les seves competències també estarà la de realitzar propostes que garanteixi el principi d'igualtat i no discriminació en l'empresa i aquelles accions que facin complir l'objectiu principal de la Comissió, és a dir, la igualtat efectiva entre dones i homes.

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

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

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

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

- Programació del desenvolupament de les mesures concretes necessàries per solucionar les mancances detectades en relació amb cada una de les matèries analitzades. S'hauran de fixar prioritats i establir un programa d'actuació, un calendari, especificant per a cada una de les mesures que inclou el pla quina és la situació de partida, quin l'objectiu al qual s'aspira i en quant temps pretenem aconseguir-lo. D'igual manera serà necessari que en totes les fases, i per a cadascuna de les mesures a desenvolupar, quedi clarament determinada la persona o grup de persones responsables per dur-la a terme.
- Implantació: una vegada dissenyat el pla d'igualtat, haurà de ser ratificat per les parts legitimades per negociar i acordar en l'àmbit corresponent, s'informarà a tot el personal de l'empresa del contingut del pla d'igualtat i es posaran en marxa les diferents actuacions d'acord amb el calendari aprovat.
- Seguiment i avaluació: serà necessari definir els indicadors de mida i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau de compliment del pla i dels objectius aconseguits. Previ a l'avaluació final, la comissió d'igualtat o òrgan anàleg, elaborarà informes periòdics d'avaluació en relació amb cadascun dels objectius fixats en el pla d'igualtat, amb la finalitat de comprovar l'efectivitat de les mesures

posades en marxa i que permetin, en cas necessari, introduir actuacions correctores per aconseguir la finalitat perseguida en el termini de temps fixat.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les empreses afectades per aquest Conveni negociaran amb l'esmentada representació legal dels treballadors o els delegats sindicals legalment constituïts, un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol haurà de comprendre, almenys, els principis següents:

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

Clàusula 9a. VIOLENCIA DE GÈNERE. Les empreses vinculades a aquest Conveni tindran especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició de les treballadores que la sofreixin, els drets recollits en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de



mesures de protecció integral contra la violència de gènere i on es reconeixen una sèrie de drets a les treballadores víctimes de la violència de gènere.

Entre altres, es té dret a:

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

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

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