



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

11339

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social 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 regular de viatgers per carretera de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 12 d'agost de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.
2. El 13 d'agost de 2025, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
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 regular de viatgers per carretera de les Illes Balears, en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. 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, signat electrònicament el 9 d'octubre de 2025

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)



TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR DEL TRANSPORT REGULAR DE VIATGERS PER CARRETERA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS PER ALS ANYS 2025 A 2028

(CODI CONVENI 07000845011982)

ÍNDEX

Articles, disposicions i annexos	MATÈRIA
1	PARTS CONCERTANTS
2	ÀMBIT TERRITORIAL
3	ÀMBIT FUNCIONAL
4	ÀMBIT PERSONAL
5	VIGÈNCIA I DURADA
6	DENÚNCIA I PRÒRROGA
7	VINCULACIÓ A LA TOTALITAT
8	COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I GARANTIA PERSONAL
9	NORMATIVA SUPLETÒRIA
10	SALARI BASE
11	CONDUCTOR/A-COBRADOR/A AMB MENYS DE DOS ANYS D'EXPERIÈNCIA
12	COMPLEMENT PER ANTIGUITAT
13	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES
14	DIETES
15	PLUS CONDUCTOR/A-COBRADOR/A
16	PLUS FUNCIONAL
17	CESSAMENTS INCENTIVATS
18	MENYSCAPTE DE MONEDA
19	PLUS DE TRANSPORT
20	FESTA PATRONAL
21	JUBILACIÓ DE LA PERSONA TREBALLADORA
22	DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓ TEMPORAL I LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LICÈNCIA DE CONDUCCIÓ PER PÈRDUA DE LA TOTALITAT DEL CRÈDIT DELS PUNTS ASSIGNATS
23	ROBA DE FEINA
24	INCAPACITAT TEMPORAL
25	REVISIONS MÈDIQUES PERIÒDIQUES
26	JORNADA LABORAL
27	HORES DE PRESENCIA I EXTRAORDINÀRIES
28	DESCANS SETMANAL
29	FESTIUS
30	TREBALL EN DIUMENGES
31	VACANCES
32	LLIBRETA DE PERSONAL
33	COBERTURA PROFESSIONAL
34	FOMENT D'Ocupació I CONTRACTACIÓ
35	REGISTRE DE LA CONTRACTACIÓ
36	FORMACIÓ
37	DRETS SINDICALS
38	COMISSIÓ PARITÀRIA



Articles, disposicions i annexos	MATÈRIA
39	PROCEDIMENT PER RESOLDRE DE MANERA EFECTIVA LES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR PER A LA NO APLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL A QUÈ ES REFEREIX L'ARTICLE 82.3 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS
40	RÈGIM DISCIPLINARI
41	MOBILITAT FUNCIONAL
42	LLICÈNCIES AMB SOU
Disposició addicional primera	TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS
Disposició addicional segona	DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ
Disposició addicional tercera	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS EN MATÈRIA D'IGUALTAT
Disposició addicional quarta	IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT LABORAL
Disposició addicional cinquena	PLA PER A LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES LGTBI
Disposició addicional sisena	PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI
Disposició addicional setena	PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE CATÀSTROFES NATURALS O FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS EN EL SECTOR DEL TRANSPORT REGULAR DE VIATGERS PER CARRETERA
Disposició addicional vuitena	COMISSIÓ D'ANÀLISI I ESTUDI
Disposició final	CLÀUSULA DEROGATÒRIA
ANNEX I	TAULES DE SALARIS (article 10è)
ANNEX II	COMPLEMENTES PER ANTIGUITAT (article 12è)
ANNEX III	CRIDA DE PERSONES TREBALLADORES FIXES-DISCONTÍNUES I COMUNICACIÓ A L'OFICINA DE COL·LOCACIÓ
ANNEX IV	COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE LES PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES

TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR DEL TRANSPORT REGULAR DE VIATGERS PER CARRETERA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS PER ALS ANYS 2025 A 2028

(CODI CONVENI 07000845011982)

Article 1r. PARTS CONCERTANTS. Són parts concertants d'aquest Conveni col·lectiu, per la representació empresarial: l'AGRUPACIÓ EMPRESARIAL DEL SERVEI REGULAR DE VIATGERS DE LES BALEARS, integrada en la Federació Empresarial Balear de Transports (FEBT) i l'ASSOCIACIÓ PITIÜSA D'EMPRESARIS DE TRANSPORT REGULAR DE VIATGERS PER CARRETERA AMB AUTOBÚS (APEBUS), adscrita també a la FEBT, i participin en els òrgans rectors de l'Agrupació Empresarial citada abans; i per la representació sindical: el SINDICAT AUTÒNOM DE TRANSPORT DE LES ILLES (SATI).

Article 2n. ÀMBIT TERRITORIAL. Aquest Conveni col·lectiu s'aplica obligatòriament a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

En cas de concurrència d'alguna matèria que s'hi estableixi amb un Conveni col·lectiu d'àmbit superior, tindrà prioritat i preferència aplicadora el que regula aquest text articulat.

Article 3r. ÀMBIT FUNCIONAL. Aquest Conveni, a partir del moment en què entri en vigor, regularà les condicions de treball de les empreses i el seu personal que prestin les activitats en el sector del transport per carretera en el servei regular de viatgers de les Illes Balears.

Article 4t. ÀMBIT PERSONAL. Aquest Conveni inclou tot el personal de les empreses afectades per aquest, comprès tant el de caràcter fix ordinari, fix discontinu com a temps determinat que estigui donant servei en l'actualitat, així com el que hi ingressi durant la seva vigència.

Article 5è. VIGÈNCIA I DURADA. El Conveni entrarà en vigor a partir de l'endemà del dia en què es publiqui en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (d'ara endavant, BOIB), tret dels efectes retributius, que n'iniciaran la vigència des de l'1 de gener de 2025, i finalitzarà el 31 de desembre de 2028.

Article 6è. DENÚNCIA I PRÒRROGA. En extinguir-se el període d'aplicació, es considerarà prorrogat novament i tàcitament en els seus propis termes d'any en any, sempre que no sigui denunciat en temps i forma per alguna de les parts legitimades per fer-ho. La denúncia s'ha de produir per escrit a totes les parts i a l'autoritat laboral durant el mes d'octubre de 2028 o en qualsevol dels mesos d'octubre següents dels anys ulteriors, en cas de pròrroga tàcita.



El termini màxim de negociació del Conveni col·lectiu serà el que s'estableixi legalment i s'aplicarà, si escau, el que preveu l'article 86.4 de l'Estatut dels treballadors.

Article 7è. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT. El Conveni forma part d'un tot orgànic i indivisible a l'efecte de la seva aplicació pràctica, per tant, la modificació d'alguna de les clàusules que conté per la jurisdicció social portarà amb si la reconsideració global.

Si l'autoritat laboral requereix a la Comissió Negociadora del Conveni que rectifiqui alguna de les redaccions del text articulat, perquè presumeix que no s'ajusta a la legalitat, les parts es reuniran en el termini màxim de set dies hàbils i adoptaran la decisió pertinent, i aquesta Comissió quedarà facultada per modificar, al seu torn, qualsevol altre article del Conveni.

Així mateix, si alguna disposició legal posterior a l'entrada en vigor del Conveni en modifica alguna de les estipulacions, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà en el termini de deu dies hàbils amb la finalitat d'adoptar les decisions pertinents a fi d'adaptar-ne l'articulat a la normativa sobrevinguda.

Article 8è. COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I GARANTIA PERSONAL. Les millores que per disposició legal o reglamentària es puguin establir a partir de la data de publicació d'aquest Conveni en el BOIB podran absorbir en còmput anual les que s'hi fixen. Les millores concedides en aquest Conveni absorbiran les millores voluntàries concedides per les empreses, respectant-se en tot cas les diferències que hi pugui haver si són més grans, comparades totalment amb aquest Conveni.

No obstant això, les consideracions econòmiques i de qualsevol índole que conté aquest Conveni, considerades en el seu conjunt, tindran la consideració de mínimes, pel que fa als pactes, les clàusules i les condicions que s'implantin en les diferents empreses, de manera individual i expressa, que impliquin condició més beneficiosa per al personal en còmput anual, en relació amb les que conté aquest Conveni, subsistiran com a garantia personal per als que les estiguin percebent.

Article 9è. NORMATIVA SUPLETÒRIA. Com a normativa subsidiària, regirà l'Acord marc estatal sobre matèries del transport de viatgers per carretera, mitjançant vehicles de tracció mecànica de més de nou places, inclòs el conductor, de 22 de desembre de 2014, publicat en el Butlletí Oficial de l'Estat (d'ara endavant, BOE) de 26 de febrer de 2015, en els termes que preveuen els seus articles 5, 6 i 7.

L'Acord marc del sector de transport de viatgers per carretera s'aplicarà de manera preceptiva i obligatòria en les matèries següents, segons s'hi vagin regulant, que es consideren pròpies i exclusives del seu àmbit de conformitat amb el que disposa l'article 84.4 de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, ET), de manera que queden reservades en tot cas a aquesta unitat de negociació, concretament:

- a) Contractació: modalitats contractuals, excepte en els aspectes d'adaptació a l'àmbit de l'empresa.
- b) Successió d'empreses i subrogació, en relació amb els serveis de transport regular permanent d'ús general, urbà i interurbà, de viatgers per carretera.
- c) Períodes de prova.
- d) Classificació professional.
- e) Règim disciplinari.
- f) Normes mínimes en matèria de seguretat i salut a la feina.
- g) Mobilitat geogràfica.

Mentre l'Acord marc esmentat no reguli les matèries enumerades abans, s'aplicarà el que disposa sobre aquestes el laude arbitral substitutori de l'Ordenança laboral de 19 de gener de 2001, BOE de 24 de febrer de 2001.

Article 10è. SALARI BASE

1. Els salaris base són els que s'estableixen per a cada lloc de treball en les taules salarials de l'annex I d'aquest Conveni per a cada un dels períodes que s'indiquen.

- De l'1 de gener al 31 de desembre de 2025, els salaris vigents s'incrementaran en un 5 %.
- De l'1 de gener al 31 de desembre de 2026, els salaris vigents a 31 de desembre de 2025 s'incrementaran en un 3 %.
- De l'1 de gener al 31 de desembre de 2027 els salaris vigents a 31 de desembre de 2026 s'incrementaran en el mateix percentatge que l'índex de preus de consum (d'ara endavant, IPC) corresponent a l'any 2026, afegint-hi un 0,5 %.
- De l'1 de gener al dia 31 de desembre de 2028, els salaris vigents a 31 de desembre de 2027 s'incrementaran en el mateix percentatge que l'índex de preus de consum corresponent a l'any 2027.

2. Als efectes citats abans, s'habilita la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu perquè es reuneixi una vegada l'INE publiqui la dada final de l'IPC dels anys 2026 i 2027, en el termini màxim de set dies, amb la finalitat de confeccionar de manera acordada la taula salarial que s'apliqui amb efectes de l'1 de gener de 2027 i l'1 de gener de 2028 i, a aquest efecte, aixequi acta per registrar-la davant de l'autoritat laboral i publicar-la en el BOIB.





El pagament d'endarreriments per les diferències resultants de l'aplicació dels increments pactats per a l'any 2025 es farà com a màxim dins dels 30 dies següents a la publicació d'aquest Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

La resta de retribucions d'aquest Conveni col·lectiu també s'han revisat en les mateixes quanties referides abans per a cada un dels períodes indicats.

Article 11è. CONDUCTOR/A-COBRADOR/A AMB MENYS DE DOS ANYS D'EXPERIÈNCIA. Es manté el lloc de treball de conductor/a-cobrador/a amb menys de dos anys d'experiència i, en aquest cas, durant el període en què es trobin en el lloc de treball esmentat es percep el salari base següent:

PERÍODE	SALARI MENSUAL	SALARI ANUAL
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2025	1.114,30 €	16.714,56 €
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2026	1.147,73 €	17.216,00 €

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

Cap persona treballadora no pot romandre classificada en aquest lloc de treball més de sis mesos. Ha de promocionar al lloc de conductor/a-cobrador/a enquadrat en el lloc de treball corresponent a la llicència per a la qual va ser contractada, en el moment en què acrediti la durada de sis mesos prestant els seus serveis en el lloc de treball esmentat abans.

Article 12è. COMPLEMENT PER ANTIGUITAT. Les persones treballadores tindran dret a percebre com a complement personal d'antiguitat un augment periòdic pel temps de serveis prestats a la mateixa empresa consistent com a màxim en dos biennis, quatre quadriennis i un quinquenni, en les quanties que estableix l'annex II d'aquest Conveni. Aquest complement s'incrementarà en els mateixos percentatges que es preveuen per al salari base.

L'augment per anys de serveis es comença a meritjar i percebre a partir del dia primer del mes següent en què es compleixi el bienni, quadrienni o quinquenni.

Article 13è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES. Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal s'estableixen en trenta dies de salari base del Conveni més, si escau, el complement per antiguitat corresponent, que s'abonaran respectivament la primera quinzena de juliol i desembre de l'any. La gratificació extraordinària de Nadal s'incrementarà en la quantia que s'aboni aquell mes pel concepte de menyscapte de moneda.

La gratificació extraordinària de març s'abonarà a raó de trenta dies de salari base d'aquest Conveni més el complement per antiguitat, si escau, o la part proporcional en funció del temps treballat durant l'any anterior, que es prorratejarà en les dotze mensualitats que percep la persona treballadora. No obstant això, per acord de l'empresari amb les persones treballadores, es podran abonar en una sola vegada, que es farà efectiva en aquest cas durant la primera quinzena del mes de març.

Article 14è. DIETES. Les persones treballadores tenen dret a percebre una compensació en concepte de dieta sempre que estiguin desplaçades per raons del servei fora de la seva localitat de residència i del domicili del centre de treball i, per aquest motiu, no puguin fer els àpats corresponents a casa seva, entre les 12 hores i les 15 hores per al dinar i entre les 20 hores i les 23 hores per al sopar.

L'empresari té la facultat de facilitar aquestes dietes en espècie en establiments d'hostaleria. En cas contrari, pot sol·licitar de la persona treballadora que acrediti mitjançant la factura corresponent la despesa ocasionada de la dieta corresponent.

L'import de les dietes per al personal afectat per aquest Conveni queda fixat en les quanties següents:

PERÍODE	DINAR	SOPAR
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2025	13,11 €/dieta	10,19 €/dieta
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2026	13,50 €/dieta	10,50 €/dieta

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 15è. PLUS CONDUCTOR/A-COBRADOR/A. El/La conductor/a, quan exerceixi simultàniament i habitualment les funcions de conductor/a i cobrador/a en empreses concessionàries de serveis urbans i interurbans, meritjarà i percebrà un complement salarial per lloc de treball, durant els dotze mesos de l'any, de les quanties següents:



PERÍODE	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2025	349,10 €	4.189,20 €
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2026	359,57 €	4.314,84 €

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 16è. PLUS FUNCIONAL

Els llocs de treball: oficial 1a administratiu/iva, oficial 2a administratiu/iva, auxiliar administratiu/iva, taquillers/es, peó especialista, peó i netejador/a percebran les quantitats mensuals següents:

- Any 2025: vuitanta (80) euros.
- Any 2026: cent cinquanta (150) euros.
- Any 2027: increment de l'IPC+0,5 %, sobre l'import de l'any anterior.
- Any 2028: increment de l'IPC, sobre l'import de l'any anterior.

Els llocs de treball: cap de Negociat, cap de Trànsit, inspector/a, oficials 1a, 2a i 3a de mecànica i recanviador percebran les quantitats mensuals següents:

- Any 2025: cent (100) euros.
- Any 2026: cent setanta-cinc (175) euros.
- Any 2027: increment de l'IPC+0,5 %, sobre l'import de l'any anterior.
- Any 2028: increment de l'IPC, sobre l'import de l'any anterior.

Les persones treballadores que tinguin reconegut un complement salarial la quantia del qual superi la que s'estableix per a aquest plus no tindran dret al seu abonament mentre persisteixi la circumstància esmentada; tanmateix, si el complement percebut és inferior a la quantia que estableix aquest article, la quantia d'aquest plus serà la diferència entre la quantitat reconeguda i la fixada per a aquest plus.

Article 17è. CESSAMENTS INCENTIVATS. Les persones treballadores que hagin prestat el temps de serveis a la mateixa empresa que se cita més endavant i tinguin 57 anys complerts, es poden acollir al règim de cessaments incentivats que regula aquest article i percebre, en conseqüència, la indemnització a tant alçat que s'estableix. D'aquesta manera, es dona per extingit a tots els efectes el contracte de treball de conformitat amb el que disposa l'article 49.1.d) de l'Estatut dels treballadors; per fer-ho, han de preavisar l'empresari per escrit amb almenys un mes d'antelació.

Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2025:

A) Quan la persona treballadora hagi prestat serveis per un temps no inferior a deu anys, tindrà dret a percebre alguna de les indemnitzacions següents:

- Si té entre 57 i 60 anys: dos mil cinc-cents vint-i-cinc euros amb 25 cèntims (2.525,25 €).
- Entre 60 i 61 anys: dos mil cent quaranta-set euros amb 25 cèntims (2.147,25 €).
- Entre 61 i 62 anys: mil vuit-cents trenta-dos euros amb 25 cèntims (1.832,25 €).
- Entre 62 i 63 anys: mil cinc-cents disset euros amb 25 cèntims (1.517,25 €).
- Entre 63 i 64 anys: mil tretze euros amb 25 cèntims (1.013,25 €).

B) Quan la persona treballadora hagi prestat serveis per un temps no inferior a quinze anys, tindrà dret a percebre alguna de les indemnitzacions següents:

- Si té entre 57 i 60 anys: dos mil vuit-cents quaranta euros amb 25 cèntims (2.840,25 €).
- Entre 60 i 61 anys: dos mil cent setanta-vuit euros amb 75 cèntims (2.178,75 €).
- Entre 61 i 62 anys: mil vuit-cents noranta-cinc euros amb 25 cèntims (1.895,25 €).
- Entre 62 i 63 anys: mil sis-cents onze euros amb 75 cèntims (1.611,75 €).
- Entre 63 i 64 anys: mil dos-cents seixanta-cinc euros amb 25 cèntims (1.265,25 €).

Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2026:

A) Quan la persona treballadora hagi prestat serveis per un temps no inferior a deu anys, tindrà dret a percebre alguna de les indemnitzacions següents:





- a) Si té entre 57 i 60 anys: dos mil sis-cents un euro amb 1 cèntim. (2.601,01 €).
- b) Entre 60 i 61 anys: dos mil dos-cents onze euros amb 67 cèntims (2.211,67 €).
- c) Entre 61 i 62 anys: mil vuit-cents vuitanta-set euros amb 22 cèntims (1.887,22 €).
- d) Entre 62 i 63 anys: mil cinc-cents seixanta-dos euros amb 77 cèntims (1.562,77 €).
- e) Entre 63 i 64 anys: mil quaranta-tres euros amb 65 cèntims (1.043,65 €).

B) Quan la persona treballadora hagi prestat serveis per un temps no inferior a quinze anys, tindrà dret a percebre alguna de les indemnitzacions següents:

- a) Si té entre 57 i 60 anys: dos mil nou-cents vint-i-cinc euros amb 46 cèntims (2.925,46 €).
- b) Entre 60 i 61 anys: dos mil dos-cents quaranta-quatre euros amb 11 cèntims (2.244,11 €).
- c) Entre 61 i 62 anys: mil nou-cents cinquanta-dos euros amb 11 cèntims (1.952,11 €).
- d) Entre 62 i 63 anys: mil sis-cents seixanta euros amb 10 cèntims (1.660,10 €).
- e) Entre 63 i 64 anys: mil tres-cents tres euros amb 21 cèntims (1.303,21 €).

En cap cas la persona treballadora no tindrà dret a acollir-se al règim de cessaments incentivats que recull aquest article una vegada complerts els 64 anys.

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 18è. MENYSCAPTE DE MONEDA. Les persones treballadores que desenvolupin les funcions pròpies de conductor/a-cobrador/a, així com els/les taquillers/es percebran, en concepte de menyscapte de moneda, una indemnització per mes de servei de les quanties següents:

PERÍODE	QUANTIA PER MES DE SERVEI
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2025	Vuitanta-quatre euros amb 42 cèntims (84,42 €)
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2026	Vuitanta-sis euros amb 95 cèntims (86,95 €)

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 19è. PLUS DE TRANSPORT. Les persones treballadores percebran, en concepte de plus de distància i transport, per compensar les despeses de desplaçament des del seu domicili fins al lloc de treball, i viceversa, les quanties per mes de servei següents:

PERÍODE	QUANTIA PER MES DE SERVEI
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2025	Setanta-set euros amb 71 cèntims (77,71 €).
Des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2026	Vuitanta euros amb 4 cèntims (80,04 €).

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

L'empresari pot pactar amb la persona treballadora, en determinats supòsits, una millora d'aquest plus, si aquest és insuficient per a les finalitats establertes, dins dels límits legalment establerts.

Article 20è. FESTA PATRONAL. Per celebrar la festivitat del patró del sector San Cristóbal, el dia 10 de juliol, es considera dia festiu abonable i no recuperable.

Article 21è. JUBILACIÓ DE LA PERSONA TREBALLADORA. Les diferents modalitats de jubilació que tenguin incidència en la relació laboral es regiran per la normativa vigent en cada moment per a cada una.

Article 22è. DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSÍO TEMPORAL I LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LLICÈNCIA DE CONDUCCIÓ PER PÈRDUA DE LA TOTALITAT DEL CRÈDIT DELS PUNTS ASSIGNATS

1. DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL. Les persones conductores i qualsevol persona treballadora de l'empresa que, durant la prestació de la seva activitat professional amb un vehicle d'aquesta empresa, tenguin un accident de circulació o se li imputi una infracció de les regles circulatòries, té dret a la defensa legal per part de l'empresari, fins a la resolució administrativa favorable o, en cas contrari, sentència i apel·lació, fins i tot en el supòsit d'indiscrecions raonables de culpabilitat, en els termes i les condicions que estableix aquest article.

2. SUSPENSÍO TEMPORAL DEL PERMÍS DE CONDUCCIÓ

- a) Si, a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatòria esmentada abans, es priva o se suspèn la persona treballadora del permís de conduir, i aquesta privació o suspensió no té la seva causa en el fet d'estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques, o altres d'anàlogues, o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o



alcoholèmia, o cometre's la conducció amb temeritat manifesta posant en perill la vida o la integritat de les persones, s'omet el socors en cas de necessitat urgent, participa en competències o curses entre vehicles no autoritzats o altres causes anàlogues, l'empresari l'haurà de destinar a altres funcions, encara que siguin d'una categoria professional diferent o inferior, mentre duri la sanció o condemna, per un període màxim total de sis mesos durant la seva relació laboral, i estarà obligat mentrestant a respectar-li els ingressos salarials íntegres.

En tot cas, i en els supòsits prevists abans, la persona treballadora ha de sol·licitar que la suspensió de l'autorització per conduir es faci fraccionadament i coincidint amb els dies de descans setmanal, períodes de vacances, temps de descans compensatori de dies festius i hores extraordinàries treballades; quan es tracti de persones treballadores fixes-discontinúes, a més d'en els dies indicats, la suspensió pot coincidir amb els períodes de no crida i interrupció del contracte de treball; quan es tracti de persones treballadores fixes ordinàries, a més dels dies indicats de fraccionament, la suspensió que resti ha de coincidir amb els períodes de menys activitat productiva estacional. Si es produeixen aquestes circumstàncies, la persona treballadora mantindrà íntegres els seus drets de treball i retributius durant els dies que presti els seus serveis.

En el supòsit que la sol·licitud de la persona treballadora no sigui atesa favorablement o es produeixi una suspensió cautelar per decisió judicial de l'autorització per conduir, s'aplicarà el que preveu la lletra a) d'aquest apartat.

b) Si la persona treballadora, en les mateixes circumstàncies indicades en el paràgraf anterior, és privada temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial, per un temps superior a sis mesos, i la necessitat de conduir és consubstancial amb la prestació de treball, i aquesta privació no té origen en les causes esmentades en la lletra a) anterior, el contracte es considerarà suspès pel temps que duri la privació del dret referit, de conformitat amb el que disposa l'article 45.1 de l'ET. Aquesta suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar la feina, i el temps de suspensió no computa com de serveis ni d'antiguitat a l'empresa. Una vegada finalitzada la suspensió, el reingrés a la feina ha de ser immediat i en el mateix lloc de treball anterior a aquesta.

3. LIMITACIÓ DE LA VIGÈNCIA DEL PERMÍS O LLICÈNCIA 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 disposa 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 de motor i seguretat viària, passarà a una situació especial d'excedència, amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un any a comptar des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut aquest termini sense haver obtingut una nova autorització, la situació d'excedència citada cessarà i s'extingiran, a tots els efectes i sense cap indemnització, el de treball i la relació laboral amb l'empresari.

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

El temps d'excedència no computa als efectes de temps de serveis ni antiguitat en l'empresa.

La persona treballadora contractada com a conductor o conductora queda obligada a facilitar a l'empresari una còpia degudament confrontada del seu permís de conduir en vigor i a notificar en el termini màxim de 48 hores els canvis que es produeixin en el seu permís o llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'empresari pot considerar l'incompliment d'aquestes obligacions 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 per a les quals la conducció sigui consubstancial amb la prestació de la seva feina a l'empresa, a fi 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 de motor i seguretat viària, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurances que cobreixi les contingències esmentades i en els termes que aquestes preveuen, l'empresari abonarà un ajut econòmic per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta (50) euros anuals, sempre que la prima superi l'import esmentat, o la part proporcional quan es tracti de persones treballadores fixes-discontinúes amb un període de crida anual inferior a nou mesos o persones treballadores contractades a temps determinat per temps inferior a l'any, durant tota la vigència del Conveni col·lectiu, i sempre que s'acrediti fefaentment haver contractat la pòlissa en qüestió i contra presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

L'abonament del cost de l'ajuda esmentada el farà l'empresari a la persona treballadora al cap dels trenta dies següents a la data de justificació d'haver fet 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'empresari, en matèria de trànsit, les satisfarà aquest o la persona treballadora, segons en sigui la imputabilitat i responsabilitat.



Article 23è. ROBA DE FEINA. Els empresaris tenen l'obligació de lliurar a les persones treballadores els uniformes que s'assenyalen a continuació, i aquests d'utilitzar-los durant la jornada laboral, que es distribuïran durant els mesos d'abril a octubre. Al personal administratiu se li lliurarà la roba adequada per a la seva feina; aquests uniformes tindran una durada de dos anys.

El lliurament de les peces es farà de mutu acord entre l'empresari i representants legals dels treballadors.

A les persones treballadores fixes-discontinues se'ls lliurarà els uniformes que els corresponguin de conformitat amb aquest article, i es computarà la durada de dos anys pel temps efectivament treballat al servei de l'empresa.

La roba de feina es distribuïrà de la manera següent:

- a) A les persones conductores: dos pantalons, dues camises i dos pantalons d'estiu, dues camises i jaqueta o peça d'abric adequada per a l'hivern. Als treballadors amb aquesta categoria professional, l'empresa els lliurarà calçat com a peça d'uniforme, consistent en un parell de sabates o sabatilles cada dos anys, per a ús únic i exclusiu durant les hores de servei.
- b) El personal de mecànica i els peons tenen dret a una granota, com també les persones conductores per a cas d'avaries o ajuda al personal de mecànica en tasques de reparació quan estiguin de servei.

La roba de feina d'estiu es renovarà anualment.

En cada centre de treball es podran assolir pactes entre l'empresari i la persona treballadora per substituir alguna de les peces establertes per d'altres que acordin les parts en l'àmbit esmentat.

Article 24è. INCAPACITAT TEMPORAL. En els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna o professional, els empresaris abonaran la diferència entre la prestació que aboni a la persona treballadora la Seguretat Social i el 100 % dels salaris que percebia des de la data de la baixa i per una durada màxima d'onze mesos.

Els empresaris queden capacitats per conèixer la veracitat de la malaltia de la persona treballadora utilitzant totes les prerrogatives que exposa la Llei i exigir a la persona treballadora els justificants mèdics de la incapacitat esmentada. Si la persona treballadora no compareix al reconeixement mèdic al qual sigui citat per verificar la situació d'incapacitat al·legada per no comparèixer a la feina, sempre de conformitat amb el que estableix l'article 20.4 de l'ET, l'empresari pot adoptar la suspensió immediata i automàtica del pagament de les diferències econòmiques que s'estableixen a càrrec seu en aquest article.

Tenen la consideració de situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes aquelles en què es pugui trobar la dona en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la produïda per la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre rebi assistència sanitària del servei públic de salut i estigui impedita per treballar, sens perjudici d'aquells supòsits en què la interrupció de l'embaràs es deu a accident de treball o a malaltia professional, cas en què té la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals.

També es considera situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes la gestació de la dona treballadora des del dia primer de la setmana trenta-nou.

Article 25è. REVISIONS MÈDIQUES PERIÒDIQUES. L'empresari ha de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

En compliment del que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els empresaris han de coordinar amb les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, òrgans públics competents en matèria de salut laboral o a través dels serveis concertats, els reconeixements mèdics idonis per al tipus de riscos en les activitats relacionades amb aquest sector. La Comissió Paritària tindrà competències d'intervenció en aquesta matèria. Les parts signants del Conveni subscriuran els acords pertinents en aquesta matèria vinculats als plans de l'Administració autonòmica.

Article 26è. JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral ordinària per a les persones treballadores que no tinguin la consideració de treballadors mòbils és de mil set-centes noranta-quatre (1.794) hores en el còmput anual per a l'any 2025, mil set-centes vuitanta-quatre (1.784) hores per als anys 2026 i 2027 i mil set-centes setanta-sis (1.776) hores a partir de l'1 de gener de 2028, amb una jornada setmanal de treball efectiu de quaranta (40) hores.

La reducció de jornada anual en els anys 2026, 2027 i 2028 és conseqüència de l'increment d'un dia de vacances en els anys 2026 i 2027 i de dos dies l'any 2028.

2. La jornada laboral ordinària per a les persones treballadores que tinguin la consideració de treballadors mòbils és de mil set-centes noranta-quatre (1.794) hores en el còmput anual per a l'any 2025, mil set-centes vuitanta-quatre (1.784) hores per als anys 2026 i 2027 i mil set-centes setanta-sis (1.776) hores a partir de l'1 de gener de 2028.



La reducció de jornada anual els anys 2026, 2027 i 2028 és conseqüència de l'increment d'un dia de vacances durant els anys 2026 i 2027 i de dos dies l'any 2028.

El còmput de jornada i horari del personal de conducció es verificarà per períodes de quatre setmanes, sense que es puguin fer més de cent seixanta hores ordinàries de treball efectiu en el lapse temporal esmentat. No obstant això, s'apliquen altres sistemes o règims de còmput distints o diferents, que negociïn la representació legal dels treballadors i l'empresari.

La jornada de treball diària des de l'inici fins al final conté temps efectiu de treball, temps de presència i descans/pauses.

La jornada mínima diària de treball és de sis (6) hores.

La jornada màxima diària és de vuit hores i trenta minuts, en temporada alta (és a dir, d'1 d'abril a 31 d'octubre) i de nou hores en temporada baixa (és a dir, d'1 de novembre a 31 de març).

Es poden fer jornades que superin la jornada màxima descrita abans de manera voluntària. Aquestes jornades de treball diàries no poden superar les dotze hores (12) entre l'hora d'inici i l'hora final, tret d'acord exprés amb la persona treballadora.

Les interrupcions (talls/particions) de les jornades partides no computen pel que fa a la jornada establerta anteriorment.

En tot cas, es garanteix la realització de tots els torns superiors a les vuit hores i trenta minuts en temporada alta i de nou hores en temporada baixa, per la qual cosa, en el supòsit que no hi hagi prou persones treballadores voluntàries per a l'execució d'aquests torns, l'empresa pot designar per fer-los les persones treballadores en els termes acordats amb els representants legals de les persones treballadores. Fins que se subscriu l'acord esmentat o en absència d'aquest, les persones treballadores que han de dur a terme els torns esmentats són les que s'hagin incorporat en últim lloc, fins a arribar a les més antigues.

Quan una jornada no assoleixi les vuit hores de temps de treball efectiu, es pot restar el temps faltant del temps de presència realitzat en aquella jornada fins a completar les vuit hores, i aquestes hores de presència es computaran com de temps de treball efectiu.

Les persones treballadores que no vulguin fer jornades superiors a les vuit hores i trenta minuts en temporada alta i les nou hores en temporada baixa ho han de comunicar a l'empresa el mes de desembre de l'any anterior si són treballadors indefinits, o en el moment en què es faci la crida en cas de persones treballadores amb contracte fix-discontinuu, sense que puguin modificar la seva opció fins a les mateixes dates de l'any o temporada següent, respectivament.

A les persones treballadores que hagin optat per no fer jornades de més de vuit hores i trenta minuts en temporada alta i no assoleixin les cent seixanta (160) hores en el còmput quadriestmanal, se'ls podrà assignar dos (2) dies al mes un torn de fins a nou hores.

3. Es considera temps efectiu de treball per al personal de conducció tot aquell en què el conductor o la conductora estigui efectivament conduint l'autobús, fins i tot sense viatgers, per raó de la seva feina.

4. En aquelles empreses el volum de treball de les quals ho permetin les jornades es faran en règim de torns, que seran rotatius; així mateix, s'efectuarà la rotació en els serveis. No s'aplicarà el que s'ha disposat abans quan hi hagi motius objectius i raonables que impedeixin o limitin la rotació en torns o serveis; en aquests casos, se n'ha d'informar la representació legal dels treballadors.

5. La realització de l'horari diari continuat, que es fa de manera única i permanent, es considera una condició del contracte de treball, per la qual cosa la modificació d'aquest per passar a fer un horari diari partit o fraccionat té consideració de modificació substancial de les condicions de treball i només es pot dur a terme per mutu acord entre l'empresari i la persona treballadora o, en defecte d'aquest, per aplicació del que estableix l'article 41 de l'ET.

6. En les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores del matí següent, té un increment en la retribució del 25 % sobre el salari base més antiguitat.

7. El temps destinat a «inici i final del servei» es considera temps de presència i la seva estimació en temps i retribució global es fixa en cada empresa, ateses les circumstàncies concurrents en cada cas.

S'entén per temps d'«inici i final del servei» el destinat en la jornada de treball pel conductor o la conductora a fer les tasques complementàries per iniciar i deixar el servei, com proveir el vehicle de combustible, revisar els nivells d'aigua, combustible, olis i altres líquids, pressió dels pneumàtics i similars, instal·lar cartells de ruta, preparar taquillatge, liquidar la recaptació, així com totes les tasques auxiliars per al desenvolupament adequat del servei, tant a l'inici com al final.

8. Les persones treballadores iniciaran i finalitzaran la seva jornada diària de treball en els centres de treball de les empreses, tret d'acord exprés en contra i per escrit de les parts i sens perjudici del que es disposa a continuació.



L'empresa pot determinar que l'inici o el final del servei es faci en un lloc diferent del que s'assenyala en l'apartat anterior; per a això ha de facilitar els mitjans de transport necessaris que cobreixin el desplaçament de la persona treballadora des del centre de treball fins al lloc on s'inicia o finalitza aquest servei, cas en què la durada del desplaçament es considera temps de presència.

Igualment, l'empresa pot determinar que l'inici o el final del servei es faci, directament, en un lloc diferent del centre de treball; en aquest cas, s'ha de compensar a la persona treballadora l'excés com a temps de presència.

Article 27è. HORES DE PRESÈNCIA I EXTRAORDINÀRIES. Respecte a les hores de presència, cal atènyer-se al que disposa l'article 8 i concordants del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre (BOE núm. 230, de 26 de setembre de 1995), que considera temps de presència: «aquell en què el treballador i la treballadora estiguin a disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, àpats en ruta o altres de similars».

Les hores extraordinàries i les hores de presència s'abonaran a raó d'un valor cert cada una, i correspon a la persona treballadora triar entre la compensació econòmica en aquesta quantia o el descans compensatori corresponent.

Durant la vigència d'aquest Conveni, el valor esmentat serà el següent:

PERÍODE	VALOR HORA UNITÀRIA
1 de gener a 31 de desembre de 2025	Catorze euros amb 70 cèntims (14,70 €)
1 de gener a 31 de desembre de 2026	Quinze euros amb 14 cèntims (15,14 €)

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 28è. DESCANS SETMANAL I DESCANS ENTRE JORNADES. El descans setmanal de dos dies es pot computar quinzenalment. Tot això sens perjudici que els empresaris acordin amb les persones treballadores altres sistemes de descans.

El descans setmanal pot ser rotatiu o fix. Si per raons productives o organitzatives, i de comú acord amb la persona treballadora, s'ha de treballar un dia de descans setmanal, s'abonaran les hores treballades en la jornada esmentada d'acord amb el que estipula l'article 27è del Conveni col·lectiu.

Si un dia de descans setmanal coincideix amb un dia festiu, la persona treballadora té dret a un altre dia de descans o a les quanties següents, a elecció seva:

PERÍODE	QUANTIA DIA DESCANS SETMANAL
1 de gener a 31 de desembre de 2025	Cent setze euros amb 93 cèntims (116,93 €)
1 de gener a 31 de desembre de 2026	Cent vint euros amb 44 cèntims (120,44 €)

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

En jornades continuades de més de sis (6) hores, les empreses han de garantir dos descansos efectius diaris ininterromputs de 15 minuts cada un en els torns de línies que no estan subjectes al Reglament (CE) núm. 561/2006 del Parlament Europeu i del Consell, de 15 de març de 2006, relatiu a l'harmonització de determinades disposicions en matèria social en el sector dels transports per carretera i pel qual es modifiquen els reglaments (CEE) núm. 3821/85 i (CE) núm. 2135/98 del Consell i es deroga el Reglament (CEE) núm. 3820/85 del Consell.

A aquest efecte, es crearà, immediatament, una comissió en què participaran, a més de les representacions sindicals signants del Conveni, els empresaris i l'autoritat competent.

Aquests descansos no seran exigibles fins que s'hagi assolit un acord en la comissió esmentada.

El descans mínim entre jornades serà de deu (10) hores.

El descans entre jornades i el descans setmanal no es poden encavalcar o absorbir entre si, ja que cada un té finalitats pròpies.

Article 29è. FESTIUS

1. Les persones treballadores contractades a jornada diària completa que prestin els seus serveis en dia festiu tenen dret, a elecció seva, que se'ls compensi aquest dia amb un altre dia de descans equivalent en una altra data, o en diners, a raó de les quanties següents per dia festiu treballat:



PERÍODE	QUANTIA DIA FESTIU
1 de gener a 31 de desembre de 2025	Cent quaranta-un euros amb 17 cèntims (141,17 €)
1 de gener a 31 de desembre de 2026	Cent quaranta-cinc euros amb 41 cèntims (145,41 €)

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

La persona treballadora ha d'exercir l'opció del descans compensatori o del cobrament en diners en el moment en què se li assigni el servei coincident amb un dia festiu. Si l'opció és en diners i es fa abans del dia 25 de mes, ho percebrà en la nòmina del mes en curs; si és després, ho rebrà en la nòmina mensual següent. Si l'opció és en descans, aquest es fixarà dins dels quatre mesos següents o acumulat a vacances i de comú acord entre l'empresari i la persona treballadora. En cas de desacord, es compensarà en descans dins dels quatre mesos següents.

2. Si en el període o els períodes anuals de vacances coincideix un dia festiu o més, màxim un a l'any, es considerarà no gaudit a l'efecte de la seva compensació posterior. En cas que sigui així, es prolongaran les vacances un dia més, tret que l'empresari i la persona treballadora afectada acordin el contrari. En el supòsit que l'acord sigui compensar-lo econòmicament, es retribuirà en la mateixa forma i quantia que fixa l'article 27è.

El que regula el paràgraf anterior té vigència fins al 31 de desembre de 2025.

Article 30è. TREBALL EN DIUMENGES. A les persones treballadores que els correspongui realitzar com a normal la jornada de treball en diumenge, en el supòsit i constatat qualsevol acord entre l'autoritat administrativa competent i l'associació empresarial, en el sentit que l'autoritat esmentada autoritzi un augment de tarifes en diumenges i dies festius, s'abonarà un increment econòmic a les persones treballadores una vegada constatat aquest acord. Aquest el determinarà la Comissió negociadora d'aquest Conveni col·lectiu, prenent com a base el percentatge que suposadament autoritzi l'autoritat esmentada.

Article 31è. VACANCES

1 Durant l'any 2025, tot el personal al servei de les empreses que comprèn aquest Conveni té dret al gaudi d'un període anual de vacances de trenta-un dies naturals, dels quals quinze són a elecció de la persona treballadora, excepte plantilles, retribuïdes d'acord amb el salari base del Conveni més l'antiguitat corresponent.

A partir de l'1 de gener de 2026, tot el personal al servei de les empreses que comprèn aquest Conveni tindrà dret al gaudi d'un període anual de vacances de vint-i-tres (23) dies hàbils per als anys 2026 i 2027 i de vint-i-quatre (24) dies hàbils a partir de l'1 de gener de 2028, dels quals dotze (12) dies hàbils seran a elecció de la persona treballadora, excepte plantilles, retribuïdes d'acord amb el salari base del Conveni més l'antiguitat corresponent.

El calendari de vacances es fixa en cada empresa, d'acord amb el sistema que estableixi cada una. L'empresari ha de comunicar a la persona treballadora les dates de les vacances amb una antelació de dos mesos a l'inici del seu gaudi (article 38 de l'ET). No es poden iniciar les vacances en dia de descans setmanal ni dia festiu.

Al personal que no porti un any de servei se li concedirà un nombre de dies de vacances proporcional al temps treballat en l'empresa. L'elaboració del quadre de vacances es farà de comú acord entre l'empresari i el comitè o delegats de personal el mes de desembre de l'any anterior al gaudi de vacances.

2. S'estableix una bossa anual de vacances per a les persones treballadores que, per circumstàncies de temporada alta, és a dir, d'abril a octubre, no les tenguin planificades en el calendari de vacances durant el període esmentat, totalment o parcialment, els 12 dies hàbils de vacances de la seva elecció. Aquesta bossa de vacances té les regles següents:

- 3 dies hàbils addicionals si la persona treballadora no tenia planificat cap dia de vacances durant el període de l'1 d'abril al 31 d'octubre.
- 2 dies hàbils addicionals si la persona treballadora tenia planificades les vacances els mesos d'abril i octubre.
- 1 dia hàbil addicional si la persona treballadora tenia planificades les vacances els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre.

3. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspongui.



En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les que assenyalava el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador de gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador ho podrà fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 32è. LLIBRETA DE PERSONAL

Tot el personal que dugui a terme funcions de conducció, treballi hores extraordinàries o no, serà proveït d'una llibreta individual o fitxa de control, en la qual ha d'anar anotant la realització de la jornada de treball.

Article 33è. COBERTURA PROFESSIONAL

1. Els empresaris abonaran, per si mateixos o a través d'una entitat d'assegurances, en els supòsits de mort per accident laboral, la quantitat de quinze mil euros als beneficiaris de la persona morta. A aquest efecte, els empresaris poden concertar una pòlissa col·lectiva d'accident amb companyies asseguradores.

2. Les persones conductores que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que les habilita per prestar les seves funcions professionals i, a conseqüència d'aquesta circumstància, es vegin en la situació de perdre la feina, poden optar per aquesta situació de pèrdua d'ocupació, per l'extinció contractual en els termes legals prevists, o ocupar un altre lloc de feina en l'empresa, sempre que hi hagi la plaça i s'adapti a les condicions del treballador o treballadora, i aquesta reuneixi les aptituds professionals adequades per a aquesta nova feina. En aquest últim cas, les condicions econòmiques i professionals seran les del nou lloc de treball assignat.

En cas que aquesta nova plaça de treball no existeixi, la persona treballadora, una vegada cessada, tindrà preferència per accedir en el futur als llocs que es puguin crear, sempre que la persona treballadora reuneixi els requisits i les aptituds exigibles per ocupar aquest lloc de treball.

Article 34è. FOMENT D'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ

En aquesta matèria regeix el següent:

1. Atès que les empreses afectades per aquest Conveni donen servei regular de viatgers durant tot l'any, estaran obligades, amb la participació dels representants dels sindicats en l'empresa, delegats de personal i/o comitès d'empresa, a determinar els llocs de treball de caràcter permanent, i convertiran en fixes les persones treballadores fixes-discontinues o eventuais que ocupessin els llocs esmentats.

2. S'entén per llocs de treball de caràcter permanent els que es mantenen inalterables durant tot l'any, com viatges regulars d'autocars entre pobles i el seu manteniment.

3 Els viatges o les línies que s'augmentin en temporada alta i no tinguin caràcter permanent, els cobriran persones treballadores fixes-discontinues, salvaguardant les contractacions per cobrir llocs per malaltia, vacances, permisos o altres contingències de temporalitat.

La crida de les persones treballadores fixes-discontinues s'ha de fer per rigorosa antiguitat dins de cada lloc de treball i el seu acabament a la inversa, a fi de garantir la mitjana d'ocupació de sis mesos com a mínim.

Per a la crida i finalització de les persones treballadores fixes-discontinues cal atènyer-se al que disposen els annexos III i IV del Conveni. Per cobrir les línies o els reforços de línia, la durada dels quals sigui inferior a sis mesos, es pot contractar pel temps de durada d'aquestes sempre que aquesta circumstància la constati l'autoritat laboral, amb participació dels sindicats signants d'aquest Conveni i l'empresa afectada. Cap empresa no pot contractar, en aquest cas, cap altra persona treballadora que no sigui la mateixa, una vegada finalitzat un contracte de menys de sis mesos, d'una persona treballadora fixa-discontinua, o mentre existeixi alguna persona fixa-discontinua que no estigui contractada.

La persona treballadora fixa-discontinua més antiga tindrà preferència per ocupar la vacant de naturalesa fixa ordinària que hi hagi.

A partir del que preveu l'article 16.5 de l'Estatut dels treballadors, s'acorda que es puguin subscriure contractes fixos-discontinus a temps parcial, la qual cosa es justifica per les mateixes peculiaritats de l'activitat del sector de què es tracta, basada en una forta oferta turística subjecta a estacionalitat, períodes punta de producció i una àmplia imprevisibilitat de la demanda de serveis.

4. De conformitat amb el que disposa l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors, davant de concurrència de circumstàncies de la producció, concretament l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat, que abasta més de sis mesos a l'any, es fa necessari adequar l'article esmentat a les circumstàncies referides. A aquest efecte, les parts acorden que la durada del contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció pugui ser de fins a nou mesos.

5. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA. De conformitat amb el que estableix l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, a l'acabament del contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció, per expiració del temps convingut, la persona treballadora tindrà dret a rebre una indemnització econòmica equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar



dotze dies de salari per cada any de servei. Aquesta indemnització es calcula a raó dels conceptes fixos del salari (salari base, gratificacions extraordinàries i complements fixos, si n'hi ha, amb excepció en tot cas d'hores extres i dels conceptes extrasalarials de plus de transport i menyscapte de moneda).

6. La contractació que preveu l'apartat 4 d'aquest article es farà sens detriment dels drets que estableix aquest Conveni per a les persones treballadores fixes-discontinúes.

Article 35è. REGISTRE DE LA CONTRACTACIÓ. Els empresaris lliuraran còpies dels contractes de treball i pròrrogues que facin als representants legals dels treballadors en cada centre de treball. Les representacions legals esmentades signaran una altra còpia idèntica per tal que l'oficina de col·locació corresponent la registri.

Del contracte de treball o pròrroga, una vegada registrat a l'oficina de col·locació, se'n lliurará una còpia a la persona treballadora.

Quan una persona treballadora sigui baixa en l'empresa, aquesta facilitarà proposta detallada de liquidació a les representacions legals dels treballadors i a la persona interessada amb l'antelació més àmplia possible a la seva signatura, a l'efecte de fer les comprovacions oportunes.

En el moment de la signatura de la liquidació pot assistir un representant legal dels treballadors, si la persona treballadora així ho requereix, el qual estamparà la seva signatura en el document de la liquidació.

En qualsevol cas, el document de liquidació serà un rebut per l'abonament de les quantitats especificades, sense que això impedeixi a la persona treballadora reclamar qualsevol dret o quantitat derivada de la prestació laboral.

Article 36è. FORMACIÓ. Per a la realització de cursos o estudis de formació relacionats amb l'activitat de l'empresa, la persona treballadora, justificant la matriculació i l'assistència, continuarà percebent la retribució salarial que li correspongui, sempre que es tracti de formació contínua d'acord amb les accions formatives de la Fundació Tripartida per a la Formació.

Article 37è. DRETS SINDICALS. Els empresaris i les persones treballadores afectades per aquest Conveni reconeixen i es comprometen a exercir els drets i les responsabilitats sindicals que regula la legislació vigent i, concretament, l'ET.

A continuació, es recullen amb caràcter exprés els drets següents:

- a) DRET DE REUNIÓ. Els representants legals dels treballadors d'una empresa es poden reunir en els locals d'aquesta i disposen dels drets i les garanties que la Llei els atorgui en cada moment.
- b) DRET D'ASSEMBLEA. Les persones treballadores poden celebrar assemblees en els centres de treball, preavisant l'empresari amb quaranta-vuit hores d'antelació a la data prevista per a la seva celebració, sempre fora de la jornada de treball i sense superar la durada de dues hores. El comitè d'empresa o, si no n'hi ha, els delegats de personal es responsabilitzen del compliment dels requisits anteriors, així com del que pugui passar en el transcurs de l'assemblea.
- c) DRET D'INFORMACIÓ. En tots els centres de treball, els empresaris disposaran de la col·locació d'un tauler d'anuncis a disposició del comitè o delegats de personal, els quals són responsables de tot el que s'hi col·loqui. Els empresaris facilitaran als representants del personal d'aquestes totes les modificacions de plantilla en l'empresa, així com totes les anomalies que es puguin produir entre les persones treballadores amb els caps de personal. Les empreses estan obligades a exposar en el seu tauler d'anuncis els butlletins de cotització a la Seguretat Social de les persones treballadores del mes anterior.
- d) DRET DE VAGA. Els empresaris afectats per aquest Conveni reconeixen el dret de vaga de les seves persones treballadores sempre que la mateixa reuneixi els requisits legals que en cada moment fixa la normativa vigent.
- e) DRET D'AFILIACIÓ I PROPAGANDA. Els empresaris facilitaran a les persones treballadores afiliades a les diferents centrals sindicals les tasques d'afiliació i propaganda entre els companys i companyes de feina, sempre que no entorpeixin el funcionament normal de l'empresa i dels serveis que aquest presti.
- f) QUOTA SINDICAL. A requeriment de les persones treballadores afiliades a les centrals sindicals que ostenten la representació a què es refereix aquest apartat, els empresaris descomptaran en la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent.

Les persones treballadores interessades en la realització d'aquesta operació han de remetre a l'empresari un escrit en el qual expressin amb claredat l'ordre de descompte, la central o el sindicat a què pertanyen, la quantia de la quota, així com el número del compte o llibreta de caixa d'estalvi on s'hagi de transferir la quantitat corresponent. Els empresaris efectuaran aquestes detraccions, tret d'indicació en contra, durant períodes d'un any. Igualment, l'empresari lliurará una còpia de la transferència a la presentació sindical en l'empresa, si n'hi ha.

g) CRÈDIT D'HORES SINDICALS. Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal com a representants legals dels treballadors disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes en cada centre de treball per exercir les seves funcions de representació, d'acord amb el que estableix l'apartat e) de l'article 68 de l'ET, de manera que el nombre d'hores serà de vint mensuals, que es poden acumular per períodes trimestrals i que en cas de negociació del Conveni es poden acumular, a més, en un o diversos membres del comitè o delegats de personal.

h) DELEGAT O DELEGADA SINDICAL. Les seccions sindicals poden triar un delegat sindical amb les garanties que estableix la





Llei orgànica de llibertat sindical en aquelles empreses de menys de dues-centes cinquanta persones treballadores i amb un mínim de vint, i amb vuit hores sindicals mensuals per a activitats del seu càrrec, que s'han de gaudir en un mateix dia, sense que això suposi cap descompte dels seus havers.

Article 38è. 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 la publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB.

En la seva primera sessió s'han de designar els membres de la Comissió i establir el reglament del seu funcionament.

Són funcions genèriques de la Comissió:

1. Entendre en totes aquelles matèries que l'articulat d'aquest Conveni ha previst la seva participació.
2. Interpretar i vigilar que s'apliqui el que s'acorda en aquest text.
3. Exercir tasques d'arbitratge i conciliació previs a qualsevol acció judicial o administrativa que puguin intentar les parts afectades per aquest Conveni en els problemes del sector que se suscitin per la seva interpretació i aplicació, i ha d'emetre els seus dictàmens en el màxim de set dies hàbils a comptar des de la data en què s'acabin les mesures de mediació o arbitratge citades.

Igualment, s'acorda que les controvèrsies que sorgeixin en el si de la Comissió Paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords se sotmetin al que disposa en aquesta matèria d'acord amb els procediments que regula el II Acord Interprofessional sobre Renovació i Potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005), d'ara endavant TAMIB.

El domicili de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu queda fixat a la seu del TAMIB, a 07003 Palma (Mallorca-Balears), avinguda Comte de Sallent núm. 11, 2a planta.

Article 39è. PROCEDIMENT PER RESOLDRE DE MANERA EFECTIVA LES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR PER A LA NO-APLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL A QUÈ ES REFEREIX L'ARTICLE 82.3 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS. En virtut del que preveu l'article 85.3.c) de l'ET i per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment que estableix l'article 82.3 del mateix text legal, es pacta que, en cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts intervinents en aquell període pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi assolit un acord, les parts han de recórrer al que estableix el Decret 5/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió consultiva de convenis col·lectius de les Illes Balears.

Article 40è. RÈGIM DISCIPLINARI. Les persones treballadores que incorrin en alguna de les faltes que es tipifiquen en el laude arbitral per al transport de viatgers per carretera, de 24 de novembre de 2000, BOE de 24 de febrer de 2001, o en qualsevol altre incompliment establert amb caràcter general, poden ser sancionades per l'empresari, amb independència del dret de la persona treballadora a acudir a la via jurisdiccional en cas de desacord. Per a això es tindrà en compte, atenent la gravetat intrínseca de la falta, la importància de les seves conseqüències i la intenció de l'acte. La graduació de les faltes és la que conté el laude arbitral esmentat.

Quan es procedeixi a l'acomiadament o la sanció per faltes greus o molt greus de la persona treballadora, s'ha de notificar el contingut d'aquesta carta, a més de fer-ho a aquesta persona, a la representació legal dels treballadors en l'empresa i, si escau, al delegat sindical, en el termini de quaranta-vuit hores posteriors a l'acomiadament o sanció, amb la finalitat d'informar-los de la causa o el motiu en virtut dels quals s'ha decidit acomiadar i que aquests coneguin i puguin emetre informes sobre la concurrència o no de la causa esmentada.

El compliment d'aquest requisit és d'observança necessària per a l'acomiadament; en cas d'incompliment de l'empresari, els efectes de l'acomiadament queden en suspens fins que es produeixi aquesta comunicació.

Si l'acomiadament està basat en una causa aliena a la conducta de la persona treballadora, l'empresari, tant en la comunicació prèvia a la representació legal dels treballadors com en el contingut de la carta d'acomiadament, ha de raonar i justificar quines són les circumstàncies concurrents concretes i singulars que determinen la decisió d'acomiadar.

Quan es produeixi un acomiadament amb infracció dels requisits formals que estableix l'article 55.1 de l'ET o el contracte de treball estigui suspès a causa d'incapacitat temporal amb hospitalització o en situació de maternitat-paternitat i l'acomiadament es declari improcedent, l'opció entre la readmissió i la indemnització la tindrà el treballador o la treballadora.

En el que no estableix aquest article, regirà el que disposa el laude arbitral per al transport de viatgers per carretera, de 24 de novembre de 2000, publicat en el BOE de 24 de febrer de 2001.





Article 41è. MOBILITAT FUNCIONAL. La persona treballadora que dugui a terme funcions superiors a les del seu grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys pot reclamar l'ascens.

Contra la negativa de l'empresari i previ informe del comitè d'empresa o, si escau, dels delegats de personal, la persona treballadora pot reclamar davant de la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixin funcions superiors a les del seu grup professional, però l'ascens no sigui procedent legalment o reglamentàriament, la persona treballadora tindrà dret a la diferència retributiva corresponent.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari necessita destinar una persona treballadora per a l'encomanda de funcions inferiors a les quals efectivament realitzi, només ho podrà fer pel temps imprescindible i mantenint-li la retribució d'origen i altres drets derivats del seu lloc de treball i, si escau, comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

Article 42è. LLICÈNCIES AMB SOU. Les persones treballadores tenen dret a les llicències retribuïdes següents:

- a) Matrimoni: vint dies.
- b) Mort del cònjuge: deu dies.
- c) Mort de pares o fills: cinc dies.
- d) Casaments, batejos, comunions de fills o germans: un dia coincidint amb la data assenyalada.
- e) Malaltia greu o hospitalització de cònjuge, pares, fills i germans: cinc dies.

Per als permisos no prevists, s'aplica el que preveu en aquesta matèria l'article 37.3 de l'ET.

En cas que la causa que motiva la llicència necessiti que la persona treballadora s'hagi de desplaçar fora de l'illa, s'incrementarà en dos dies més.

Empresari i persona treballadora poden acordar llicències sense sou, amb l'abast i les condicions que les parts convinguin.

DISPOSICIONS ADDICIONALS I FINAL

Disposició addicional primera. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS. Les parts acorden sotmetre's a la normativa vigent en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Disposició addicional segona. DELEGATS DE PREVENCIÓ. Durant la vigència d'aquest Conveni, una vegada constituïda la Comissió Paritària, les parts que la formen estudiaran la possibilitat que les competències reconegudes als delegats de prevenció les puguin exercir òrgans específics creats en virtut de la negociació col·lectiva, i poden assumir, en els termes i d'acord amb les modalitats que es puguin acordar, competències generals respecte del conjunt dels empresaris i centres de treball inclosos en l'àmbit del Conveni o de l'acord, a fi de fomentar-hi el millor compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Disposició addicional tercera. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS EN MATÈRIA D'IGUALTAT. Les parts concertants del Conveni col·lectiu acaten, de manera assenyada i ferma, els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el seu títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per aplicar-lo sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita que hi hagi referida a persones (persones treballadores, nivells professionals, llocs de treball, familiars de persones treballadores, etcètera) fuig en tot moment i en tot cas d'afavorir un llenguatge sexista, i per això empra de la manera més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indicatiu de discriminació i, d'aquesta manera, assumeix el que estableix la referida Llei d'igualtat en l'apartat 11 de l'article 14 en aquesta matèria.

Disposició addicional quarta. IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT LABORAL

- a) Marc contextual

De conformitat amb el que disposa l'article 45.1 de 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, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si escau, acordar, amb la representació social de les seves persones treballadores en la forma que determini la legislació aplicable al cas.

- b) Comissió Paritària d'Igualtat

Per tal de contribuir a la consecució de la igualtat de gènere, s'acorda constituir una Comissió Paritària d'Igualtat entre les parts signants d'aquest Conveni, formada per una representació proporcionada de cada una de les parts esmentades, a fi de vigilar l'aplicació, la



interpretació, el seguiment i l'evolució dels acords relatius als plans i mesures d'igualtat entre dones i homes en el si de les diferents empreses que estiguin sota l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Per a això i per garantir una tasca adequada a partir de l'objecte d'aquesta, aquesta Comissió es reunirà de manera ordinària semestralment i, de manera extraordinària, tantes vegades com sigui requerida per qualsevol dels seus membres, sempre que el requeriment esmentat es produeixi amb una antelació mínima de 7 dies respecte a la data de la sessió corresponent.

Aquesta Comissió té les competències següents:

- a) Entendre, en termes de consulta, sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre els plans d'igualtat que estableixen els articles posteriors.
- b) Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.
- c) Mediació, si durant el procés de negociació i implantació d'un pla d'igualtat sorgeixen problemes que alenteixin o paralitzin la realització del diagnòstic i/o l'acord en els objectius i les mesures que hagi de preveure el pla d'igualtat i com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant dels organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.
- d) Elevació a la Comissió Paritària del Conveni relativa al registre dels plans d'igualtat. Aquesta comunicació s'ha de fer mitjançant fax o correu electrònic.
- e) Vigilància de les mesures que preveu aquest Conveni, així com la possibilitat de proposta de noves mesures davant la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat corresponent.
- c) Plans d'igualtat

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

Els plans d'igualtat fixen els objectius d'igualtat concrets que cal aconseguir, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució, i també estableixen sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Tal com estableix l'article 2.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, en les empreses de 50 persones o més en plantilla, tinguin un centre de treball o més, les mesures d'igualtat s'han d'adreçar a elaborar i aplicar el Pla d'Igualtat corresponent.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les empreses de menys de 50 persones treballadores, prèvia consulta i negociació amb la representació legal de les persones treballadores, i se'ls aplica el que regula la normativa legal a aquest efecte.

Al seu torn i d'acord amb el que disposa l'article 45. 4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses, sigui quina en sigui la mida, també han d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat, prèvia negociació o consulta, amb la representació social de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l'acord indicat. Si no hi ha representació social en el si de l'empresa, aquesta haurà de negociar i acordar el Pla esmentat amb els sindicats més representatius del sector en el qual s'enquadri la seva activitat principal.

d) Comissió d'Igualtat per elaborar el Pla d'Igualtat entre dones i homes en l'empresa

Per a les empreses que quedin afectades pel que disposa la Llei orgànica 3/2007, s'acorda la constitució de la Comissió d'Igualtat d'acord amb la regulació que estableix a aquest efecte el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Amb caràcter general, aquesta Comissió s'ocuparà de promocionar la igualtat d'oportunitats, establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes i que possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Una vegada constituïda la Comissió d'Igualtat, aquesta ha d'enviar la notificació corresponent a la Comissió Paritària d'Igualtat de l'inici i del resultat de la negociació del Pla d'Igualtat corresponent. Aquesta comunicació s'ha de fer mitjançant fax o correu electrònic.

La composició de la Comissió esmentada ha de ser paritària, quant a gènere, entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i disposar, en els supòsits en què es consideri necessari, de la figura d'assessores i/o assessors en matèria d'igualtat de gènere.

En les constitucions de les comissions d'igualtat, també s'ha d'aprovar el reglament de funcionament de l'òrgan esmentat en què es regulen, entre altres qüestions, els procediments d'actuació d'aquest.



S'estableix que la Comissió d'Igualtat es reuneixi, de manera ordinària, les vegades que calgui; les parts queden autoconvocades d'una reunió a una altra i, de manera extraordinària, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavis d'almenys 5 dies.

De les reunions, se n'aixecarà l'acta corresponent, que ha de recollir els temes tractats, els acords assolits, els documents presentats i la data proposada per a la següent reunió.

En cas de desacord entre la representació empresarial i la social, cada part ha de fer constar en el document d'acta les posicions definitives.

Si durant el procés de negociació o implantació del Pla d'Igualtat corresponent sorgeixen desavinences entre les persones integrants de la Comissió esmentada, que alenteixin o obstaculitzin la realització del diagnòstic i/o l'adopció d'acords relatius als objectius i les accions que s'han d'incloure en el Pla d'Igualtat corresponent es preveu, com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant dels organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial, la notificació d'aquesta circumstància a la Comissió Paritària d'Igualtat per a la seva tasca de mediació oportuna.

e) Diagnòstic d'igualtat

Prèviament a la fixació dels objectius del Pla d'Igualtat de cada empresa, s'ha de dur a terme el diagnòstic d'igualtat corresponent, la finalitat del qual és proporcionar dades desagregades per sexe en relació amb les qüestions següents:

- Accés a l'empresa: evolució de la plantilla en els últims cinc anys (nova incorporació, persones que han sigut baixa de l'empresa amb especificació de la causa de la baixa), noves incorporacions en l'últim any amb indicació del tipus de contracte, categoria o grup professional i lloc de treball.
- Característiques de la plantilla: distribució de la plantilla per grups d'edat, tipus de contracte, categoria o grup professional i antiguitat.
- Condicions retributives: distribució de la plantilla per hores setmanals de treball i categoria o grup professional, distribució de la plantilla en relació amb grups professionals, així com les dades relatives a la taula salarial corresponent de l'any en qüestió, incloent-hi les remuneracions percebudes pel total de la plantilla en concepte de complements salarials, atesa la seva tipologia.
- Aquest registre també ha d'incloure informació relativa a les percepcions extrasalarials a què hagi tingut accés la plantilla de l'empresa.
- Formació: nombre total d'homes i dones que han rebut formació l'últim any per matèria formativa; totes les accions formatives que han estat a iniciativa de l'empresa o a iniciativa del treballador o treballadora; modalitat de la formació (presencial en horari laboral o fora, en línia); durada de la formació; persones que han sol·licitat i obtingut permisos individuals i adaptació de la jornada laboral per fer estudis reglats per categories i/o grups professionals.
- Classificació i promoció professional: promocions en l'últim any especificant categories o grups professionals i llocs als quals s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.
- Conciliació de la vida laboral, familiar i personal: distribució de la plantilla en relació amb la utilització durant l'últim any de les diferents suspensions temporals, permisos retribuïts i permisos o drets no retribuïts (IT, maternitat, paternitat, permís de lactància, reducció de jornada, excedències, etc.).

Igualment, s'han de diagnosticar els criteris i canals d'informació i/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.

f) Fases del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat ha de contenir les fases següents:

Programació: desenvolupament de les mesures concretes necessàries per resoldre les carències detectades en relació amb cada una de les matèries analitzades. S'han de fixar prioritats i establir un programa d'actuació, un calendari, especificant, per a cada una de les mesures que inclou el pla, quina és la situació de partida, quin és l'objectiu a què s'aspira i en quant de temps pretenem assolir-lo. De la mateixa manera, és necessari que en totes les fases, i per a cada una de les mesures que s'han de desenvolupar, quedi clarament determinada la persona o grup de persones responsables de dur-la a terme.

Implantació: una vegada dissenyat el pla d'igualtat, l'han de ratificar i acordar les parts legitimades per negociar en l'àmbit corresponent, s'ha d'informar a tot el personal de l'empresa del contingut del pla d'igualtat i posar en marxa les diferents actuacions d'acord amb el calendari aprovat.

Seguiment i avaluació: cal definir els indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau de compliment del pla i dels objectius assolits. Abans de l'avaluació final, la Comissió d'Igualtat o òrgan anàleg ha d'elaborar informes diaris d'avaluació en relació amb cada un dels objectius que fixa el Pla d'Igualtat, a fi de comprovar l'efectivitat de les mesures posades en marxa i que permetin,



en cas necessari, introduir actuacions correctores per assolir la finalitat perseguida en el termini de temps fixat.

g) Mesures d'acció positiva

Com s'assenyala en l'exposició de motius de la Llei orgànica 3/2007, les accions positives es consideren instruments per assolir la igualtat real efectiva entre dones i homes que no s'han pogut corregir en aplicació del principi d'igualtat jurídica o formal.

Aquestes mesures es podran aplicar mentre subsisteixin situacions de desigualtat en l'àmbit d'empreses a les quals els sigui aplicable aquest Conveni i, en qualsevol cas, per respectar el dret a la igualtat i a la no-discriminació que reconeix l'article 14 de la Constitució.

Les accions que es pretenen en aquest sentit han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser cap altre que el de superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cada un dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva.

Partint d'això i en aplicació del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació, les comissions d'igualtat estan legitimades per promoure mesures encaminades a reduir i/o neutralitzar la desigualtat de gènere entre les persones que integrin la plantilla de cada empresa o organització acollides a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Aquestes mesures van 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, entre d'altres, i poden consistir en:

1. Promoció dels processos de selecció i promoció de les persones treballadores que evitin l'existència de l'anomenada segregació vertical i horitzontal, així com l'ús del llenguatge sexista i/o de tipus inclusiu. A partir d'això, s'afavorirà la implantació de procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria d'ofertes de feina i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
2. Establiment de programes específics per a la selecció/promoció de dones o homes en llocs en els quals estan sobrerepresentats.
3. Disseny i aplicació de plans de Formació en les empreses a fi de garantir el desenvolupament del nivell formatiu i d'adaptabilitat de cada persona treballadora als requisits del lloc de treball.
4. Adopció d'accions específiques en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts, excedències legals existents, etc.

h) 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 intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament efectuat 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 i estan expressament prohibits per la Llei orgànica 3/2007.

En aplicació de la norma esmentada, les empreses han 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 donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat, es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació legal de les persones treballadores i les treballadores, com són l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització de les persones treballadores i de les treballadores davant d'aquest i informar la Direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments dels quals tenguin coneixement i que ho puguin propiciar.

Les empreses afectades per aquest conveni han de negociar amb la representació sindical esmentada un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol ha 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 respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
3. Tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
4. Identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.



L'existència obligatòria per a les empreses, independentment del nombre de persones en plantilla, del denominat Protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, no ha de ser l'única estratègia per enfrontar-se a aquest problema, sinó que constitueix un objectiu primordial el fet de dur a terme la prevenció oportuna d'aquest tipus de delictes mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu vers aquestes actuacions.

Disposició adicional cinquena. PLA PER A LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES LGTBI

De la mateixa manera, les parts concertants del Conveni col·lectiu manifesten el seu rebuig més rotund de qualsevol tipus de discriminació o diferència de tracte vers les persones LGTBI, i es comprometen a col·laborar i implantar les mesures que calgui per obtenir un entorn laboral favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, tant pel que fa a l'orientació i la identitat sexual com a l'expressió de gènere o característiques sexuals.

1r. Accés a la feina

Les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI. A aquest efecte, s'ha de formar adequadament les persones que participen en els processos de selecció i establir criteris clars i concrets per garantir un procés de selecció i contractació adequat que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

2n. Classificació i promoció professional

La classificació, promoció professional i ascensos dins de les empreses s'han de fer de manera que no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres, els de qualificació i capacitat, i garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

3r. Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses han d'integrar en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no-discriminació. La formació anirà adreçada a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, els càrrecs directius i les persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que han de contenir són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI que recull el Conveni col·lectiu, així com l'abast i el contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

S'han de fomentar mesures per garantir l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat. Específicament, totes les comunicacions de les empreses cap al personal a càrrec seu s'han de fer en un llenguatge neutre.

4t. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Les empreses han de promoure l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per aconseguir-ho, han de garantir la protecció contra comportaments LGTBI-fòbics, especialment, a través dels protocols davant l'assetjament i la violència a la feina.

5è. Permisos i beneficis socials

Es garanteix a totes les persones treballadores l'accés en igualtat de condicions a tots els permisos, beneficis socials i drets en els termes que preveu el Conveni col·lectiu sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

6è. Seguiment, avaluació i revisió de les mesures planificades

La Comissió Paritària es reunirà per fer les modificacions que calgui si es posa de manifest una falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris de les mesures planificades, o la seva insuficiència, especialment si això es detecta com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

En tot cas, la Comissió Paritària es reunirà com a mínim una vegada cada dos anys per fer un seguiment de l'aplicació de les mesures planificades en les empreses i una avaluació de les dades estadístiques que han d'aportar les empreses, si escau, sobre denúncies per



assetjament o violència contra les persones LGTBI, mantenint la màxima confidencialitat i evitant qualsevol mena de dades personals.

Disposició addicional sisena. PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

1r. Declaració de principis

Amb aquest protocol, les parts signants manifesten la seva tolerància zero davant la concurrència de conductes constitutives d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa en les empreses.

En adoptar aquest protocol, les parts signants volen subratllar el seu compromís amb la prevenció i l'actuació davant l'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació tot el personal que presta serveis en les empreses, tant personal propi com procedent d'altres empreses, incloses les persones que, sense tenir una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que fan pràctiques no laborals o les que fan voluntariat.

2n. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica en les empreses que presten les seves activitats en el sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears. Afectarà tot el personal que presta serveis en les empreses, independentment del vincle jurídic que les uneixi, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'aplicarà a les persones que sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, a proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

3r. Definició

A l'efecte d'aquest protocol, es considera assetjament tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4t. Comissió Instructora

Les empreses constituïran, cada una, una Comissió Instructora i de Seguiment, que estarà formada per dos representants designats per l'empresa i per dos representants designats per la representació legal de les persones treballadores (RLPT). Aquesta Comissió s'ha de renovar cada 4 anys, o cada vegada que hi hagi eleccions sindicals en l'empresa.

La Comissió s'ha de regir pels principis i les garanties del procediment següents:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada que s'han de realitzar sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinen per a cada part del procés en el protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de mantenir una estricta confidencialitat i reserva, no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació, o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atesa la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les conseqüències possibles, tant físiques com psicològiques, que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin la persona agredida.
- Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament efectuat s'ha concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licita.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

5è. Procediment

1. Les persones treballadores poden presentar la denúncia corresponent a qualsevol dels membres de la Comissió Instructora, o en sobre tancat a la Direcció de l'empresa, que ho ha de comunicar immediatament a la Comissió Instructora. La denúncia la pot presentar la persona afectada o la persona que aquesta autoritzi, incloent-hi en aquest últim cas el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

2. La Comissió s'ha de reunir en un termini màxim de 48 hores des de la recepció de la denúncia. En cas que algun membre de la Comissió concorri en algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la denúncia, amstat



intima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'ha d'abstenir d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produeixi l'abstenció, qualsevol de les persones afectades pot sol·licitar la recusació de la persona o persones esmentades de la Comissió.

En una primera valoració, determinaran la conveniència d'adoptar mesures cautelars proposant a l'empresa la separació de la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de torn o de lloc de treball. En cas que s'apreciïn indicis de conducta delictiva, proposaran a la Direcció de l'empresa el trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

3. La Comissió Instructora durà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després d'escoltar les persones afectades i testimonis que es proposin, fer reunions o requerir la documentació que sigui necessària, sens perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides estaran obligades a participar-hi i hauran de col·laborar amb la màxima diligència de conformitat amb el que disposa l'article 29.2 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

En el desenvolupament del procediment, es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada, sempre de manera separada i sense donar detalls sobre la intervenció de la resta de parts (data, llocs, etc.).

Les dues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical, que ha de guardar sigil sobre la informació a la qual tenguí accés.

La Comissió Instructora podrà sol·licitar, si ho considera pertinent, assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no-discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte a tot allò del que pugui tenir coneixement o al que pugui tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la Comissió Instructora.

4. Finalitzada la investigació, la Comissió emetrà un informe vinculant en el sentit de constatar si hi ha indicis d'assetjament contra les persones LGTBI, i proposarà l'obertura d'un expedient sancionador, si escau, o si al contrari no s'aprecien indicis d'assetjament. Aquest informe s'ha d'emetre en un termini màxim de 10 dies feiners des del moment en què es presenti la denúncia. En cas que hi hagi raons que exigeixin, per la seva complexitat, un termini més ampli, la Comissió Instructora podrà acordar ampliar aquest termini en un màxim de 5 dies feiners més. En el si de la Comissió Instructora les decisions s'han de prendre de manera consensuada, sempre que sigui possible i, si no és així, per majoria.

L'informe emès per la Comissió Instructora ha d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia que s'ha fet servir, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si escau.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, cal instar la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, s'ha de demanar l'adopció de mesures correctores i, si escau, s'han de continuar aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia.

5. L'empresa, una vegada rebudes les conclusions de la Comissió Instructora, ha d'adoptar les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies feiners, i és l'única capacitada per decidir sobre això. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la Comissió Instructora, els quals han de guardar sigil sobre la informació a la qual tenguí accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunica també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu. En aquestes comunicacions, amb la finalitat de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

6. Els comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores tenen la consideració de falta laboral greu, amb les implicacions que preveu el laude arbitral substitutori de l'Ordenança laboral de 19 de gener de 2001, BOE de 24 de febrer de 2001.

Disposició addicional setena. PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE CATÀSTROFES NATURALS O FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS EN EL SECTOR DE TRANSPORT REGULAR DE VIATGERS PER CARRETERA

1r. Exposició de motius

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, conscients de la creixent incidència de fenòmens meteorològics adversos i altres catàstrofes naturals, així com del seu impacte potencial en la seguretat dels treballadors i usuaris i en la continuïtat d'un servei públic essencial com és el



transport de viatgers per carretera, acorden establir un marc d'actuació clar i previsible.

Aquest protocol té com a finalitat regular les relacions laborals i l'operativa del servei en situacions d'emergència, i garantir la màxima protecció per a les persones i la coordinació adequada per restablir la normalitat, tot això d'acord amb la normativa vigent, en especial el Reial decret llei 8/2024, de 28 de novembre, i la legislació sectorial de transports.

2n. Objecte i finalitat

L'objecte d'aquest protocol és establir les mesures preventives i d'actuació que han de regular les relacions laborals i la prestació del servei davant de l'activació d'alertes o l'ocurrència de catàstrofes naturals o fenòmens meteorològics adversos que impedeixin o dificultin greument l'operativa normal de l'empresa.

La seva finalitat és triple:

- Garantir la seguretat i salut dels treballadors i usuaris del servei com a prioritat absoluta.
- Assegurar la coordinació amb l'Administració titular del servei per a la presa de decisions sobre la seva continuïtat, modificació o suspensió.
- Facilitar el restabliment de la connectivitat territorial en condicions de seguretat com més aviat millor.

3r. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplicarà a tots els centres de treball i al conjunt del personal de les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu que participi en la gestió, l'operació i el manteniment dels serveis públics de transport regular de viatgers per carretera.

4t. Principis rectors

L'aplicació i interpretació d'aquest protocol es regeix pels principis següents:

- Principi de seguretat i salut. La protecció de la vida i la integritat física de treballadors i usuaris és la màxima prioritat en la presa de qualsevol decisió.
- Principi de coordinació. Totes les actuacions s'han de dur a terme en estreta coordinació amb l'Administració titular del servei i les autoritats de Protecció Civil competents.
- Principi de continuïtat del servei públic. Les mesures adoptades han de buscar, sempre que les condicions de seguretat ho permetin, mantenir o restablir un servei essencial per a la comunitat.
- Principi d'informació i consulta. L'empresa ha de mantenir una comunicació fluida i transparent amb la representació legal de les persones treballadores, en especial amb els membres de la Comissió de Seguiment, durant totes les fases de l'emergència.
- Principi de proporcionalitat i flexibilitat. Les mesures s'han d'adaptar a la naturalesa, intensitat i àmbit geogràfic de l'esdeveniment, i s'han d'aplicar de manera proporcionada i flexible.

5. Fases i mesures d'actuació

S'estableixen les fases d'actuació següents:

5.1 Fase I. Alerta o preemergència

Activació: aquesta fase s'activarà després de la comunicació oficial d'alerta (taronja o vermella) per part de Protecció Civil, l'Agència Estatal de Meteorologia (AEMET) o l'organisme autonòmic competent, que afecti les zones d'operació dels serveis.

Actuacions:

- La Direcció de l'empresa comunicarà immediatament l'activació d'aquesta fase a la RLPT, a la Comissió de Seguiment i a l'Administració titular del servei, i els informarà sobre els riscos prevists i les mesures preventives inicials.
- Es revisarà la flota de vehicles que prestin serveis en ruta assegurant-se que no hi ha danys en els elements de seguretat, en especial els relacionats amb l'adherència, l'estabilitat i la visibilitat (pneumàtics, amortiment, eixugaparabrises, sistema antibaf, etc.) així com en l'equipament d'emergència (cadena, sistemes de comunicació, farmacioles, etc.).
- S'avaluarà la seguretat de les infraestructures crítiques (bases, tallers, cotxeres) i s'adoptaran les mesures d'assegurament necessàries.

Per al personal d'administració, gestió i altres àrees no directament vinculades a la conducció, s'avaluarà i, si escau, s'establirà amb caràcter temporal el treball a distància, d'acord amb la legislació vigent.





D'acord amb l'article 21.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), les persones treballadores poden interrompre la seva activitat quan considerin que aquesta comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut.

5.2 Fase II. Emergència

Activació: s'activarà quan l'esdeveniment impacti directament en la zona d'operacions, impeding la circulació segura o l'accés als centres de treball, o per instrucció directa de l'Administració competent.

Actuacions:

a) Suspensió del servei: l'empresa, prèvia comunicació o per instrucció de l'Administració titular, pot acordar la suspensió total o parcial dels serveis afectats. Aquesta decisió s'ha de comunicar de manera immediata a la RLPT, després d'escoltar la Comissió de Seguiment.

Tret que en la Comissió de Seguiment s'estableixi una cosa diferent —perquè hi hagi risc per a les persones treballadores—, en el supòsit d'alerta taronja es limitaran les activitats de les persones treballadores a l'exterior. En cas que un vehicle s'avariï en ruta, el personal de taller únicament hi pot acudir per dur a terme les reparacions imprescindibles perquè aquest vehicle pugui tornar al garatge.

En el cas d'una alerta roja, no es farà cap activitat a l'aire lliure. El personal de taller no pot fer cap reparació en ruta, per la qual cosa s'ha d'immobilitzar el vehicle avariament amb la màxima seguretat possible. El personal de neteja o altres activitats auxiliars no poden actuar fora de les instal·lacions de l'empresa.

b) Permisos retribuïts. D'acord amb l'article 37.3.g) de l'Estatut dels treballadors, els treballadors que es vegin en la impossibilitat d'accedir al centre de treball o de donar servei per les circumstàncies descrites, tenen dret a un permís retribuït de fins a quatre dies.

c) Suspensió de contractes per força major. Si transcorreguts els quatre dies del permís retribuït persisteix la impossibilitat de reprendre l'activitat de manera total o substancial, l'empresa pot iniciar el procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada a causa de força major temporal, en els termes que preveu l'article 47.6 de l'Estatut dels treballadors.

5.3 Fase III. Recuperació i tornada a la normalitat

Activació: s'iniciarà una vegada les autoritats competents declari el final de l'emergència o quan les condicions de seguretat permetin la represa progressiva de l'activitat.

Actuacions:

a) L'empresa, en coordinació amb l'Administració, ha d'avaluar la seguretat de les rutes, infraestructures i vehicles abans de reprendre qualsevol servei.

b) S'ha d'elaborar un pla de restabliment gradual del servei, que es comunicarà a la RLPT i als treballadors afectats. La reincorporació del personal s'ha de fer de manera ordenada i atenent les necessitats operatives.

c) Es fa una anàlisi conjunta amb la RLPT sobre la gestió de l'emergència per identificar bones pràctiques i àrees de millora, que es podran incorporar a aquest protocol.

6. Comissió de Seguiment

Es constituirà una Comissió de Seguiment de caràcter paritari, formada per 2 membres designats per la Direcció de l'empresa i 2 membres per la RLPT.

Són funcions d'aquesta Comissió les següents:

a) Supervisar l'aplicació correcta d'aquest protocol.

b) Actuar com a òrgan de mediació davant de possibles discrepàncies en la seva interpretació o aplicació.

c) Analitzar els informes postemergència i proposar actualitzacions o millores al protocol.

La Comissió es reunirà semestralment amb caràcter ordinari i, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts en un termini màxim de 48 hores des de l'activació de la fase I o II.

Disposició addicional vuitena. COMISSIÓ D'ANÀLISI I ESTUDI

Les parts signants del conveni col·lectiu constituïran una comissió d'anàlisi i estudi de la resta de matèries no modificades en aquest Conveni



col·lectiu.

En la seva primera sessió s'han de designar els membres de la Comissió i establir el reglament del seu funcionament.

Aquesta Comissió es constituirà l'1 de gener de 2027 i es reunirà 2 vegades al mes.

Disposició final. CLÀUSULA DEROGATÒRIA. Aquest Conveni deroga i deixa sense efecte el Conveni col·lectiu anterior i tots els anteriors a aquest.

Signat a Palma (Mallorca-Illes Balears), el 12 d'agost de 2025

ANNEX I TAULES DE SALARIS (article 10è)

Salari base per al període de l'1 de gener al 31 de desembre de 2025		
Lloc de treball	Salari base mensual	Salari base anual
Cap de negociat	1.619,68	24.295,20
Oficial/a 1a administratiu/iva	1.503,98	22.559,70
Oficial/a 2a administratiu/iva	1.440,25	21.603,75
Auxiliar administratiu/iva	1.349,05	20.235,75
Cap de trànsit	1.881,08	28.216,20
Inspector/a	1.479,41	22.191,15
Taquiller o taquillera	1.374,90	20.623,50
Conductor/a-cobrador/a	1.485,66	22.284,90
Oficial/a 1a de mecànica	1.484,02	22.260,30
Oficial/a 2a de mecànica	1.423,73	21.355,95
Oficial/a 3a de mecànica	1.382,77	20.741,55
Peó especialista	1.355,75	20.336,25
Peó	1.353,14	20.297,10

Salari base per al període de l'1 de gener al 31 de desembre de 2026		
Lloc de treball	Salari base mensual	Salari base anual
Cap de negociat	1.668,27	25.024,05
Oficial/a 1a administratiu/iva	1.549,10	23.236,50
Oficial/a 2a administratiu/iva	1.483,46	22.251,90
Auxiliar administratiu/iva	1.389,52	20.842,80
Cap de trànsit	1.937,51	29.062,65
Inspector/a	1.523,79	22.856,85
Taquiller/a	1.416,15	21.242,25
Conductor/a-cobrador/a	1.530,23	22.953,45
Oficial/a 1a de mecànica	1.528,54	22.928,10
Oficial/a 2a de mecànica	1.466,44	21.996,60
Oficial/a 3a de mecànica	1.424,25	21.363,75
Peó especialista	1.396,42	20.946,30
Peó	1.393,73	20.905,95

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.

**ANNEX II****COMPLEMENTS PER ANTIGUITAT (article 12è) QUANTIA MENSUAL DELS BIENNIS, QUADRIENNIS I QUINQUENNI DE L'1 DE GENER DE 2025 AL 31 DE DESEMBRE DE 2025**

Lloc de treball	2 anys	4 anys	8 anys	12 anys	16 anys	20 anys	25 anys
Cap de negociat	46,74	93,47	186,93	280,40	373,87	467,33	701,01
Oficial/a 1a administratiu/iva	43,40	86,79	173,59	261,43	347,16	433,95	650,94
Oficial/a 2a administratiu/iva	41,56	83,12	166,23	249,34	332,46	415,57	623,36
Auxiliar administratiu/iva	38,92	77,85	155,70	233,55	311,41	389,26	583,88
Cap de trànsit	54,27	108,55	217,11	325,66	434,22	542,77	814,16
Inspector/a	42,68	85,38	170,75	256,13	341,50	426,87	640,31
Taquiller/a	39,67	79,35	158,69	238,04	317,37	396,72	595,08
Conductor/a-cobrador/a	42,87	85,73	171,47	257,21	342,94	428,67	643,01
Oficial/a 1a de mecànica	42,82	85,64	171,28	256,91	342,56	428,20	642,30
Oficial/a 2a de mecànica	41,08	82,16	164,33	246,49	328,65	410,81	616,21
Oficial/a 3a de mecànica	39,90	79,80	159,60	239,39	319,19	398,99	598,48
Peó especialista	39,12	78,24	156,47	234,72	312,95	391,19	586,78
Peó	39,04	78,09	156,18	234,26	312,34	390,43	585,65

QUANTIA MENSUAL DELS BIENNIS, QUADRIENNIS I QUINQUENNI DE L'1 DE GENER DE 2026 AL 31 DE DESEMBRE DE 2026

Lloc de treball	2 anys	4 anys	8 anys	12 anys	16 anys	20 anys	25 anys
Cap de negociat	48,14	96,28	192,54	288,81	385,09	481,35	722,04
Oficial/a 1a administratiu/iva	44,70	89,40	178,79	269,27	357,58	446,97	670,47
Oficial/a 2a administratiu/iva	42,81	85,61	171,21	256,82	342,44	428,04	642,06
Auxiliar administratiu/iva	40,09	80,18	160,38	240,56	320,75	400,93	601,40
Cap de trànsit	55,90	111,81	223,62	335,43	447,24	559,05	838,58
Inspector/a	43,96	87,94	175,87	263,81	351,75	439,67	659,52
Taquiller/a	40,86	81,73	163,45	245,18	326,89	408,62	612,93
Conductor/a-cobrador/a	44,16	88,30	176,61	264,92	353,23	441,53	662,30
Oficial/a 1a de mecànica	44,10	88,21	176,41	264,62	352,84	441,05	661,56
Oficial/a 2a de mecànica	42,31	84,63	169,25	253,88	338,51	423,14	634,70
Oficial/a 3a de mecànica	41,10	82,19	164,39	246,57	328,77	410,96	616,43
Peó especialista	40,30	80,58	161,17	241,76	322,34	402,92	604,39
Peó	40,21	80,43	160,86	241,28	321,71	402,14	603,22

Per als anys 2027 i 2028 s'aplicarà l'increment que estableix el punt 2 de l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu.



ANNEX III

CRIDA DE PERSONES TREBALLADORES FIXES-DISCONTÍNUES I COMUNICACIÓ A L'OFICINA DE COL·LOCACIÓ

Article 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, i article 35è. 3 del Conveni col·lectiu

EMPRESARI

Nom i cognoms: DNI/NIE: com a: de l'empresa:

NIF: Activitat: Transport regular de viatgers per carretera Domicili social:

Núm. CCC Seguretat Social empresa:

Nom, si escau, i domicili del centre de treball:

Núm. CCC Seguretat Social del centre de treball:

A l'efecte de la crida que preveu l'article 16.3, de l'Estatut dels treballadors, comunica al:

PERSONA TREBALLADORA

Nom i cognoms:

Núm. d'afiliació a la SS: Data de naixement:

DNI núm.: Domicili:

Que, tenint la condició de persona treballadora fixa-discontinua d'aquesta empresa, ha de començar a prestar els seus serveis

Des del dia: _____ Fins al dia: _____;

data, aquesta última, en què es considera que conclouran les activitats per a les quals se la contracta.

OBSERVACIONS:

_____.

_____, _____ de/d' _____ de l'any _____

L'empresa

El treballador/La treballadora (justificant crida)





ANNEX IV
COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE LES PERSONES
TREBALLADORES FIXES-DISCONTÍNUES

_____, _____ de/d' _____ de l'any _____

Senyor/a,

Mitjançant aquest escrit, pel que fa al que preveu el número 5, de l'article 1, del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comuniquem que el pròxim dia _____ quedarà interrompuda l'execució del vostre contracte com a fix discontinu, ja que haurà conclòs el període d'activitat per al qual va ser contractat, sens perjudici de la represa següent, d'acord amb que s'estableix legalment i convencionalment.

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'empresa El treballador/La treballadora

He rebut el duplicat

(Data i signatura)

