



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

**7069**

*Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears*

#### Antecedents

1. L'11 de març de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.
2. El 21 de març de 2025, Josep Salvà Grimalt, 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 de mercaderies 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 20 de juny de 2025

#### La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia  
i per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral  
(BOIB 14 de 30 de gener de 2025)

## CONVENI COL·LECTIU DE TRANSPORT DE MERCADERIES PER CARRETERA

### Capítol Preliminar

1. Parts signatàries del Conveni Col·lectiu.- Són parts signatàries del present Conveni Col·lectiu Sectorial:

- Por la representació sindical: Federació de Serveis a la Ciutadania de Comissions Obreres (FSC - CC.OO.) i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT (FeSMC – UGT).
- Por la representació empresarial: Agrupació Empresarial del Servei Discrecional de Mercaderies de Balears (associat a la FEBT) i Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de Balears (PIMEB).

2. Declaració de principis.-

a) Les parts concertants que subscriuen el conveni col·lectiu, de forma judiciosa i ferma acaten els motius i el text autèntic de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment el Títol IV de la mateixa que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats.

Referent a això, les parts concertants declaren que les dones i els homes són iguals en dignitat, així com en drets i deures. Les parts concertants manifesten el seu compromís amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

b) Les relacions laborals es regiran pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els termes previstos en la legislació aplicable.

De conformitat amb la legislació aplicable, totes les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral i es comprometen a promoure mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores les mesures d'igualtat, d'acord amb l'establert legalment, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

### Capítol I Disposicions generals

#### Article 1º. Àmbit territorial.

El present Conveni Col·lectiu és aplicable a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

#### Art. 2º. Àmbit personal i funcional.

El present Conveni Col·lectiu és aplicable a les empreses dedicades a l'activitat de transport de mercaderies per tota classe de vies terrestres en vehicles automòbils, així com a les activitats que la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'Ordenació dels Transports Terrestres, denomina auxiliars i complementàries del transport de mercaderies. S'inclouen també en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les empreses de transport de correu i paqueteria, així com aquelles que la seva activitat es destina al lloguer de grues mòbils autopropulsades, segons les definicions establertes en el Reial decret 837/2003, de 27 de Juny, que aprova el nou text modificat i refós de la instrucció tècnica complementària «MIEAEM4», del Reglament d'aparells d'elevació i manutenció, referent a les grues citades; i a les persones treballadores contractats per les citades empreses, excepte aquells que ocupen càrrecs en l'adreça o gerència de l'empresa.

#### Art. 3º. Àmbit temporal.

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2025, amb independència de la data de publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, i tindrà una durada de 3 anys, finalitzant per tant la seva vigència el dia 31 de desembre de 2027.

Aquest Conveni Col·lectiu, d'acord amb l'establert en l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, es prorrogarà tàcitament d'any en any si no és denunciat per qualsevol de les representacions atorgants del mateix amb una antelació mínima d'un mes a la finalització de la seva vigència general. En ser denunciat s'iniciaran les negociacions del següent Conveni Col·lectiu en els termes establerts legalment i conforme estableixi la comissió negociadora que es constitueixi a aquest efecte.

#### **Art. 4º. Naturalesa del conveni.**

Les condicions pactades en aquest Conveni Col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i seran considerades globalment a l'efecte de la seva aplicació pràctica.

#### **Art. 5º. Compensació i absorció.**

Les condicions econòmiques i laborals pactades en aquest Conveni Col·lectiu són compensables íntegrament amb les quals anteriorment van regir per imperatiu legal, jurisprudencial o per qualsevol altra causa.

Tenint en compte, per tant, de la naturalesa del Conveni Col·lectiu, les disposicions legals futures, incloses les relatives a salaris interprofessionals que impliquin variacions econòmiques en tots o alguns dels conceptes retributius pactats, només tindran eficàcia si globalment considerats i sumats als conceptes retributius vigents amb anterioritat a aquest Conveni Col·lectiu, superen el nivell total del mateix. En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores pactades. La comparació serà anual i global.

#### **Art. 6º. Garanties 'ad personam'.**

Es respectaran les condicions personals que amb caràcter global excedeixin dels pactes en el present Conveni, mantenint-se estrictament 'ad personam'.

Particularment i, a títol individual, es respectaran com a condicions 'ad personam' a aquelles persones treballadores ingressades en les empreses amb anterioritat a 1 de gener de 1995, en matèria de l'anomenat llavors 'plus de perillositat', (actualment 'plus de transport de mercaderies perilloses -ADR') i 'plus de nocturnitat', que percebran tals plusos en la forma que ve recollit en la disposició addicional única d'aquest Conveni Col·lectiu com a dret adquirit provinent de la normativa convencional aplicable en aquella data.

Així mateix, es reconeixerà com a garantia 'ad personam' el dret adquirit per les persones treballadores a seguir percebent el 'complement per antiguitat' congelat el dia 31 de desembre de 1997, en virtut del conveni col·lectiu vigent en aquella data, i sense perjudici de l'establert en l'article 31º d'aquest Conveni.

#### **Art. 7º. Comissió paritària.**

Es constitueix una Comissió mixta Paritària de vigilància, interpretació i seguiment d'aquest Conveni Col·lectiu que estarà formada per sis representants de les organitzacions signatàries, tres de la part sindical, dels quals dues es designaran pel Sindicat CC. OO. I un pel sindicat UGT; més altres tres de la part empresarial, dos designats per la FEBT i 1 per la PIMEB, Comissió que iniciarà els seus treballs a partir de la data que es publiqui el Conveni Col·lectiu en el Butlletí Oficial d'Illes Balears (BOIB).

Seran funcions d'aquesta comissió:

- a) Les d'entendre en totes aquelles matèries que l'articulat del present conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i vigilància dels pactes en el conveni.
- c) Adaptació al conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que afecti al mateix.
- d) En matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu que es tramitin a l'empara de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors:

1. Ser informada dels acords aconseguits en els procediments d'inaplicació de les condicions previstes en el present conveni col·lectiu havent de notificar l'Empresa els acords aconseguits a la Comissió Paritària en el termini dels 30 dies següents a la seva signatura.
2. En cas de desacord en el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, i aquesta disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés plantejada. Quan les parts no haguessin sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran d'acudir als procediments regulats en l'II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació d'Illes Balears, publicat en el BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.
3. Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no fossin aplicables els procediments al fet que es refereix el paràgraf anterior, o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de la mateixa a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, de conformitat amb els procediments establerts en el Decret 51/2013, de 29 de novembre (EDL 2013/225297), pel qual es crea i regula aquesta comissió (BOIB nº 166, de 30 de novembre de 2013).

Les parts signatàries del conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la comissió paritària podran ser vinculants o executives, si així ho decidissin els seus membres, i amb l'abast i efectes jurídics previstos legal i convencionalment.



Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la comissió paritària se solucionaran d'acord amb els procediments regulats en l'II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació d'Illes Balears, publicat en el BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.

Per avaluar, diagnosticar i aplicar mesures sobre igualtat entre dones i homes, es constituirà en el si de la Comissió Paritària una Comissió d'Igualtat que serà l'encarregada de vetllar pel compliment de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE del 23 de març).

El domicili de la Comissió Paritària queda fixat a la seu del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) en 07003 Palma de Mallorca, Avinguda de Comte de Sallent n° 11, 2ª planta.

## Capítol II

### Classificació professional i polivalència funcional

#### Art. 8º. Classificació professional.

1. La classificació del personal que a continuació es relaciona és merament enunciativa i en cap cas suposa l'obligació que siguin coberts tots els llocs de treball dels grups professionals ni de les categories relacionades, la qual cosa estarà en funció de les necessitats de cada empresa.

Per acord entre l'empresari o empresària i la persona treballadora s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació a la categoria, grup Professional i nivell retributiu tot això segons el previst en aquest conveni col·lectiu.

Quan es dugui a terme la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dues o més categories, grups o nivells, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que resultin prevalents.

En les empreses de menys de cinc persones treballadores en els grups de personal tècnic, superior, administratiu, subaltern i de menys de deu persones treballadores en els altres grups, les funcions seran polivalents, a excepció d'aprenentats, aspirants i personal de neteja de locals i oficines i excepte necessitat de titulació o capacitat especial per a la funció i sense perjudici del dret que es reconeix a les persones treballadores en l'article 39.4 de l'Estatut dels Treballadors respecte de la categoria professional i salari, i del que es disposa en l'article 52 del present Conveni, en matèria de mobilitat funcional.

#### Art. 9º. Grups professionals.

El personal que presti els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu es classificarà en algun dels següents quatre grups professionals:

- Grup I: Personal Superior i Tècnic.
- Grup II: Personal Administratiu
- Grup III: Personal de Moviment.
- Grup IV: Personal de Serveis Auxiliars

#### Art. 10º. Grup I. Personal superior i tècnic.

S'adscriuen a aquest grup professional les següents categories professionals:

Grup I – Personal superior i tècnic		
Categoria Conveni	Equivalència II Acord General	Salari base 2025
Llicenciat/da i Enginyer	Director/a d'Àrea o Departament	1.964,46
	Director/a o Delegada de Sucursal	
	Titulat/da de Grau Superior	
Enginyer/a Tècnic/a i Auxiliar Titulat/da	Titulat/da de Grau Mitjà	1.831,24
Ajudant Tècnic/a sense titulació		1.730,84
Cap de Serveis	Cap de Serveis	1.964,46
Inspector/a principal	Titulat/da Grau Mitjà	1.831,24

**Art. 11º. Grup II. Personal administratiu.**

S'adscriuen a aquest grup professional les següents categories professionals:

Grup II – Personal Administratiu		
Categoria Conveni	Equivalència II Acord General	Salari base 2025
Cap d'Administració	Cap de Secció	1.730,84
Oficial 1ª	Oficial de Primera	1.443,70
Oficial 2ª	Oficial de Segona	1.275,75
Auxiliar Administratiu/a	Auxiliar	1.224,54

**Art. 12º. Grup III. Personal de moviment.**

S'adscriuen a aquest grup professional les següents categories professionals:

Grup III – Personal de Moviment		
Categoria Conveni	Equivalència II Acord General	Salari base 2025
<b>A) Personal Agències de Transport</b>		
Encarregat/da General	Encarregat/da General	1.537,05
Encarregat/da de Magatzem	Encarregat/da de Magatzem	1.423,79
Capatàs	Cap d'Equip	1.383,94
Auxiliar de Magatzem i Basculer/a	Auxiliar de Magatzem – Basculer/a	1.283,53
Peó Especialitzat/da	Mosso especialitzat/da – Carretiller/a	1.205,00
Peó	Mosso	1.181,57
<b>B) Transport de Mercaderies</b>		
Cap de Tràfic de 1ª	Cap de Tràfic de 1ª	1.531,03
Cap de Tràfic de 2ª	Cap de Tràfic de 2ª	1.470,65
Cap/a de Tràfic de 3ª		1.404,04
Conductor/a C+I	Conductor/a Mecànic/a	1.423,80
Conductor/a C	Conductor/a	1.339,79
Conductor/a B	Conductor/a-Repardidor/a Vehicles Lleugers	1.259,60
Conductor/a Repardidor/a de vehicles lleugers		1.183,84
Ajudant	Ajudant o Mosso Especialitzat/da	1.217,14
Peó Especialitzat/a	Mosso especialitzat/da de Taller	1.205,00
Peó	Mosso	1.181,57
<b>C) Personal de Serveis Auxiliars</b>		
Greixador/a	Oficial de 2ª d'Oficis	1.282,34
Guarda de Nit	Guarda	1.213,99
Guarda de Dia	Guarda	1.181,57
Peó	Mosso	1.181,57

**Art. 13º. Grup IV. personal de transport de mobles en empreses especialitzades en mudances i guardamobles.**

S'inclouen en aquest grup professional les categories professionals següents:

Grup IV – Personal de Serveis Auxiliars		
Categoria Conveni	Equivalència II Acord General	Salari base 2025
Cap de Tràfic	Cap de Tràfic Empreses Mudança	1.537,05



Grup IV – Personal de Serveis Auxiliars		
Inspector/a Visitador/a	Inspector/a Visitador/a Empreses Mudança	1.470,65
Encarregat/da de Magatzem i/o Guardamobles	Encarregat/da de Magatzem	1.423,79
Capatàs	Cap d'Equip	1.383,94
Capitonista	Capitonista	1.282,74

**Art. 14º. Grup V. Personal subaltern.**

S'adscriuen a aquest grup professional les categories professionals següents:

Grup V – Personal Subaltern		
Categoria Conveni	Equivalència II Acord General	Salari base 2025
Cobrador/a de Factures	Ordenança	1.219,05
Telefonista	Telefonista	1.202,94
Porter/a	Guarda	1.180,82
Vigilant	Guarda	1.180,82
Netejador/a	Personal Manteniment i Neteja	1.032,35

**Art. 15º. Categories professionals del grup I: personal tècnic i superior.**

S'entén per tal el que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per l'Adreça o pels seus superiors jeràrquics, exerceix funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. No s'inclou a els qui per les característiques del seu contracte i/o de l'acompliment de la seva comesa correspongui la qualificació de «Personal d'Alta Adreça».

Aquest Grup I està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions de les quals i comeses són els que, amb caràcter indicatiu, igualment es consignen.

1. Director/a d'Àrea o Departament: És l'empleat que en els serveis centrals de l'empresa està al capdavant d'una de les Àrees o Departaments específics, si existeixen en l'estructura de la mateixa, depenent directament de la Direcció general o Gerència de l'empresa.
2. Director/a o Delegat/da de Sucursal: És el que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per l'Adreça de l'empresa, depenent directament de la mateixa o de les persones en què aquesta delegui, exerceix funcions directives, de comandament i organització al capdavant d'una sucursal.

Si és personal ja emprat en l'empresa el que es promou a llocs de treball de les categories 15.1 i 15.2, que exigeixen la màxima confiança, no consolidaran els seus nomenaments fins que hagin superat un període de prova com a tals la durada de les quals serà de sis mesos.

Els qui hagin consolidat alguna d'aquestes categories professionals podran ser remoguts de la mateixa en qualsevol moment, passant a la de Titulat, si anteriorment ostentessin tal categoria, o a la de Cap de Servei, mantenint a títol personal el sou assignat a la categoria de la qual hagin estat remoguts, si ben els complements per quantitat i qualitat de treball i de lloc de treball seran, si escau, els que corresponguin a l'efectivament exercit.

3. Titulat/da de Grau Superior: És el que exerceix comesos para l'exercici del qual s'exigeix o requereix títol de Doctor, Llicenciat o Enginyer, en qualssevol dependències o serveis de l'Empresa.
4. Titulat/da de Grau Mitjà: És el que exerceix comesos para l'exercici del qual s'exigeix o requereix el seu títol acadèmic de grau mitjà, en qualssevol dependències o serveis de l'Empresa.
5. Cap de Servei: És el que amb pròpia iniciativa coordina tots o alguns dels serveis d'una empresa o centre de treball d'importància.

**Art. 16º. Categories professionals del grup II: personal administratiu.**

S'entén per tal el que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per l'Adreça o pels seus superiors jeràrquics, exerceix funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. No s'inclou a els qui per les característiques del seu contracte i/o de l'acompliment de la seva comesa correspongui la qualificació de «Personal d'Alta Adreça».

Està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions de les quals i comeses són els que, amb caràcter indicatiu, igualment es consignen.



1. Cap de Secció: És el que exerceix amb iniciativa i responsabilitat el comandament d'un dels grups d'activitat en què els serveis centrals d'una empresa s'estructurin, així com el que està al capdavant de l'administració d'una sucursal o centre de treball d'importància, sota la dependència del Director o Delegat de la mateixa, si ho hi hagués.

2. Oficial de Primera: És l'empleat que, sota la seva pròpia responsabilitat, realitza amb la màxima perfecció burocràtica treballs que requereixen plena iniciativa, entre ells les gestions de caràcter comercial, tant en l'empresa com en visites a clients i organismes i els de gestió de tràfic fins a 15 vehicles. En els centres de treball el nombre del qual d'empleats administratius no excedeixi de set, pot actuar de responsable dels mateixos.

Queden inclosos en aquesta categoria aquells la principal comesa dels quals sigui el de realitzar treballs de programació informàtica.

3. Oficial de Segona: Pertanyen a aquesta categoria aquells que subordinats, si escau, al responsable de l'oficina i amb adequats coneixements teòrics i pràctics, realitzen normalment amb la deguda perfecció i corresponent responsabilitat els treballs que se'ls encomanen, inclosos els de caràcter comercial tant en l'empresa com en visites a clients i organismes, així com funcions de gestió del departament de tràfic. En els centres de treball de fins a tres empleats administratius poden assumir la prefectura dels mateixos.

S'inclouen en aquesta categoria professional les persones treballadores la principal comesa de les quals sigui el d'operador o operadora de sistemes.

4. Auxiliar: És l'empleat que, amb coneixements de caràcter burocràtic, sota les ordres dels seus superiors, executa treballs que no revesteixen especial complexitat.

#### **Art. 17º. Categories professionals del grup III: personal de moviment.**

S'entén per tal el que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per l'Adreça o pels seus superiors jeràrquics, exerceix funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. No s'inclou a els qui per les característiques del seu contracte i/o de l'acompliment de la seva comesa correspongui la qualificació de «Personal d'Alta Adreça».

Així mateix pertanyen a aquest grup professional totes les persones treballadores que en les diferents dependències o serveis de l'empresa realitzen funcions de caràcter administratiu, burocràtiques i/o de comptabilitat, inclosos els treballs amb mitjans informàtics o ofimàtics i els de facturació; estan així mateix compreses les funcions de manteniment, control i atenció de caràcter general no incloses en un altre grup professional.

Està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions de les quals i comeses són els que, amb caràcter indicatiu, igualment es consignen.

1. Encarregat/da General: És el que, amb comandament directe sobre el personal i a les ordres del Director o Delegat de Sucursal, si els hi hagués, té la responsabilitat del treball, la disciplina i seguretat del personal; li correspon l'organització o adreça del servei, indicant als seus subordinats la forma d'efectuar aquells treballs que se li ordenin; deu, per tant, posseir coneixements suficients per executar correctament les comeses que li encomani l'empresa inherents a la seva funció, i per a la redacció dels pressupostos dels treballs que se li encarreguin, cuidant el material a fi de que estigui disposat per al treball en tot moment.

Tant el personal d'aquesta categoria professional com el de la categoria de Cap de Tràfic de Primera poden assumir, a elecció de l'empresa, la prefectura dels centres de treball en els quals no existeixi Director o Delegat de Sucursal.

2. Encarregat/da de Magatzem: És l'empleat, depenent o no de l'Encarregat General, responsable del magatzem o unitat operativa al seu càrrec i del personal a ells adscrit de forma permanent o ocasional, havent de despatxar les comandes en els mateixos, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament para el seu magatzematge, distribució o repartiment, i realitzar qualsevol altra activitat logística. Ha de registrar l'entrada i sortida de les esmentades mercaderies, redactant i remetent a les oficines les relacions corresponents, amb indicacions de destinació, procedència i entrades i sortides que hi hagués.

3. Cap d'Equip: És l'empleat que a les ordres de l'Encarregat General, de l'Encarregat de Magatzem o del Cap de Tràfic i reunint condicions pràctiques per dirigir un grup d'obriers i d'especialistes, s'ocupa de la càrrega o descàrrega de vehicles, de l'ordenació de recollides i repartiments i del despatx de les facturacions en qualsevol modalitat del transport, atenent les reclamacions que es produeixin, i adonant diària de la marxa del servei al seu Cap immediat; també realitzarà labors de control i vigilància anàlogues a les quals s'indiquen per a l'Encarregat General i Encarregat de Magatzem. Les persones treballadores enquadrades en la categoria de Capatàs recollida en l'article 19.6 del primer Acord general per a les empreses de transport de mercaderies per carretera quedaran automàticament classificats en aquesta categoria, substituint les denominacions en les taules salarials dels convenis d'àmbit territorial inferior.

El Cap d'Equip de Mudances estarà si escau a les ordres de l'Inspector-Visitador i és l'encarregat d'ordenar i supervisar la realització de la mudança, participant activament en ella, tant en domicilis com en magatzem, port o estació, instal·lant adequadament els accessoris per





efectuar aquestes càrregues i descàrregues. Està encarregat de l'emplenament de documents i de qualsevol altra relacionada amb la mudança que l'adreça li encomani.

4. Auxiliar de Magatzem – Basculer/a: Es classifica en aquesta categoria al que, a les ordres de l'Encarregat de magatzem, rep la mercaderia; efectua el pesatge de la mateixa, l'etiqueta i precinta o introdueix en contenidors o l'ordena com se li indiqui. Farà el remogut de les mercaderies situant-les degudament una vegada classificades, encarregant-se així mateix de mantenir net el local i de la vigilància de les mercaderies que s'emmagatzemen o guarden en ell. Manejarà els terminals de radiofreqüència o qualsevol un altre mig tècnic que, amb la mateixa finalitat, s'utilitzin en les empreses per a la classificació i manipulació de la mercaderia i altres operacions.

5. Encarregat/da de garatge, camps i altres dependències: És el responsable del bon ordre i seguretat d'aquestes instal·lacions, tenint com a missió l'adequat aprofitament de l'espai, l'emmagatzematge i distribució del material i, si escau, la gestió de l'estació de servei existent en les mateixes.

6. Cap de Tràfic de Primera: És el que té al seu càrrec dirigir la prestació dels serveis d'un grup de més de cinquanta vehicles de l'empresa o contractats per ella, distribuint el personal i el material i les entrades i sortides del mateix, així com elaborar les estadístiques de tràfics, recorreguts i consum. Tant el personal d'aquesta categoria com l'Encarregat General d'Operadors de Transport poden assumir, a elecció de l'empresa, la prefectura dels centres de treball en què no existeixi Director o Delegat de Sucursal.

7. Cap de Tràfic de Segona: És el que, amb les mateixes atribucions i responsabilitats que l'anterior, dirigeix la prestació de serveis d'un grup d'entre 16 i 50 vehicles de l'Empresa o contractats per ella, si no hi ha Cap de Tràfic de superior categoria; en cas contrari actuarà com a subordinat al Cap de Tràfic de Primera, independentment del nombre de vehicles, coincidint amb ell o al capdavant d'algun torn de treball.

8. Cap de Tràfic de Tercera: És el que, amb les mateixes atribucions i responsabilitats que l'anterior, dirigeix la prestació de serveis de fins a 25 vehicles de l'Empresa o contractats per ella, si no hi ha Cap de Tràfic de superior categoria; en cas contrari actuarà com a subordinat al Cap de Tràfic de Segona, independentment del nombre de vehicles, coincidint amb ell o al capdavant d'algun torn de treball.

9. Conductor/a Mecànic/a : És l'empleat que, estant en possessió del permís de conducció de la classe «C + I», es contracta amb l'obligació de conduir qualsevol vehicle de l'empresa, amb remolc, semiremolc o sense ells, a tenor de les necessitats d'aquesta, ajudant si se li indica a les reparacions del mateix, sent el responsable del vehicle i de la càrrega durant el servei, estant obligat a emplenar, quan escaigui, la documentació del vehicle i la del transport realitzat i a dirigir, si se li exigeix, la càrrega de la mercaderia. Li correspon realitzar les tasques necessàries per al correcte funcionament, conservació i condicionament del vehicle, així com les que resultin precises per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que es fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

Quedaran automàticament classificats en aquesta categoria professional, encara que manquin de permís de conduir de la classe «C + I», els conductors que conduixin per a una mateixa empresa durant més de 6 mesos, continus o alterns, algun dels vehicles als quals es refereix l'apartat 11.

10. Conductor/a : És l'empleat que, àdhuc estant en possessió del permís de conduir de la classe «C + I», es contracta únicament per conduir vehicles que requereixin carnet de classe inferior, sense necessitat de coneixements mecànics i amb l'obligació de dirigir, si així se li ordena, el condicionament de la càrrega, participant activament en aquesta i en la descàrrega, sense excedir amb això de la jornada ordinària; és el responsable del vehicle i de la mercaderia durant el viatge, havent d'emplenar, quan escaigui, la documentació del vehicle i la del transport realitzat; li correspon realitzar les labors complementàries necessàries per al correcte funcionament, conservació i condicionament del vehicle, així com les que resultin precises per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

11. Obligacions específiques dels conductors, comuns a les categories professionals 8 i 9: A més de les generals de conductor, anteriorment enunciades, que constitueixen el treball corrent, els corresponen les que resultin dels usos i costums i de la naturalesa del servei que realitzin, havent de tenir la formació requerida quan es tracti de mercaderies perilloses. A títol merament indicatiu es relacionen a continuació les següents:

11.A Quan conduïxi vehicles-cisterna haurà de realitzar respecte del seu propi vehicle les següents comeses:

- Inspeccionar l'estat, neteja i conservació de les cisternes i els seus accessoris, com a canonades, boques de càrrega i descàrrega, vàlvules, manòmetres de pressió, elevadors, calefactores, bombes de descàrrega i similars.
- Empalmar i desempalmar mànegues de càrrega i descàrrega, obrir i tancar vàlvules, controlar l'ompliment i buidatge, fins i tot pujant a l'alt de les cisternes si això anés necessari; i realitzar la purga dels dipòsits de les cisternes abans de procedir a la seva descàrrega, amb la finalitat d'evitar la contaminació dels productes en els tancs dels clients.
- Controlar les pressions i reduir la pressió utilitzant les caretes i altres elements de seguretat que se li facilitin.





d) Si les cisternes són de gasos haurà de controlar pressions i comprovar, una vegada efectuada l'operació de càrrega i/o descàrrega, l'estanqueïtat de la vàlvula de la cisterna, així com si la quantitat carregada es correspon amb els pesos màxims autoritzats.

11.B Quan condueixi vehicles frigorífics haurà de:

- a) Inspeccionar i vigilar el correcte funcionament de l'equip de producció de fred durant el transcurs del transport.
- b) Dirigir l'estiba de la càrrega de manera que s'asseguri convenientment la circulació d'aire interior, quan escaigui.
- c) Efectuar el pre-refredament de la caixa del vehicle abans d'iniciar-se la càrrega, d'acord amb les instruccions que se li indiquin.

11.C Quan condueixi camions porta vehicles haurà de carregar i subjectar els vehicles en el camió, així com descarregar-los.

11.D Quan condueixi vehicles per a transport d'àrids o proveïts de grua té l'obligació de realitzar les operacions necessàries per a la càrrega i descàrrega dels àrids i el maneig de la grua.

11.I Quan condueixi vehicles d'empreses de mudances i guardamobles col·laborarà activament en els treballs propis de la mudança o servei que realitzi el vehicle que condueixi.

12. Conductor/a Repartidor/a Vehicles Lleugers: És l'empleat que, àdhuc estant en possessió de permís de conduir de classe superior, a l'autoritzat per conduir vehicles amb el permís de conduir de la classe B, es contracta per conduir vehicles de massa màxima autoritzada superior a 2000 kg, denominats lleugers. Ha d'actuar amb la diligència exigible per a la seguretat del vehicle i de la mercaderia, corresponent-li la realització de les labors complementàries necessàries per al correcte funcionament, manteniment, conservació i condicionament del vehicle i protecció d'aquest i de la càrrega, tenint obligació de carregar i descarregar el seu vehicle i de recollir i repartir o lliurar la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de realitzar els seus recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

13. Conductor/a de vehicles de MMA inferior a 2000 Kg.: És l'empleat que, àdhuc estant en possessió de permís de conduir de classe superior, es contracta per conduir vehicles de massa màxima autoritzada inferior o igual 2000 kg, motocicletes, riders i andarines, denominats lleugers. Ha d'actuar amb la diligència exigible per a la seguretat del vehicle i de la mercaderia, corresponent-li la realització de les labors complementàries necessàries per al correcte funcionament, manteniment, conservació i condicionament del vehicle i protecció d'aquest i de la càrrega, tenint obligació de carregar i descarregar el seu vehicle i de recollir i repartir o lliurar la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de realitzar els seus recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

14. Mosso especialitzat-carretoner/a: És la persona treballadora que, a més de les funcions assignades a la categoria d'Ajudant i/o Mosso Especialitzat, realitza el maneig de carretons elevadors frontals, trilaterals i retràctils.

L'accés a aquesta categoria requerirà acreditar, per la persona treballadora, estar en possessió del carnet d'operador de carretons expedit per entitat acreditada, una formació adequada i suficient, prèvia a la utilització d'aquests carretons elevadors, així com el maneig d'aquestes com a element quotidià de la seva jornada de treball per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit durant dos anys. Mentre no existeixi carnet homologat s'estarà al que es disposa en la Disposició Transitòria Tercera.

Manejarà els terminals de radiofreqüència o qualsevol un altre mig tècnic que, amb la mateixa finalitat, s'utilitzin en les empreses per a la classificació i manipulació de la mercaderia i altres operacions.

Aquells convenis col·lectius que ja establissin regulació específica respecte a la funció o categoria de carretoner/a, mantindran aquesta regulació fins al seu acomodament a l'aquí establert, considerant que la persona treballadora que passi a la categoria de Mosso especialitzat-carretoner/a deixarà de percebre els complements de «carretoner» o similars que, si escau, vingués cobrant en la seva anterior categoria professional per la realització de funcions que corresponen a la nova categoria, en virtut de conveni o pacte col·lectiu o individual, o per simple concessió de l'empresa. Si l'import dels citats complements fos superior a la diferència retributiva entre una i una altra categoria, la persona treballadora continuarà percebent a títol personal la diferència, fins a la seva compensació i absorció pel salari de la nova categoria o en la forma que en cada àmbit s'estableixi.

15. Ajudant o Mosso Especialitzat/da: És el que té adquirida una llarga pràctica en la càrrega i la descàrrega de vehicles i moviment i classificació de mercaderies, realitzant-los amb rapidesa i aprofitament d'espai i seguretat. Manejarà els terminals de radiofreqüència o qualsevol un altre mig tècnic que, amb la mateixa finalitat, s'utilitzin en les empreses per a la classificació i manipulació de la mercaderia i altres operacions.



Quan formi part de la dotació d'un vehicle ajudarà al Conductor en totes les incidències que puguin originar-se durant el servei i portarà la documentació de les mercaderies, encarregant-se de la càrrega i descàrrega d'aquestes i de la seva recollida o lliurament als clients, havent de lliurar al seu cap immediat, al final del servei, la documentació degudament emplenada. Haurà d'efectuar els treballs necessaris, ajudant al Conductor, per al correcte condicionament del vehicle i protecció de les mercaderies.

Li correspon, prèvia la preparació necessària, el maneig dels aparells elevadors, grues i altra maquinària per a càrrega i descàrrega de vehicles en magatzem o agència i moviment de mercaderies en aquests, excepte la descrita per al Mosso especialitzat-carretoner, excepte de forma esporàdica i no quotidiana; és a dir, sempre que no s'excedeixin els límits establerts en l'Estatut dels Treballadors per a la reclamació de la categoria superior, sis mesos en un any o vuit mesos en dos anys, amb la formació adequada, en aplicació de la mobilitat funcional de superior categoria.

Podrà encomanar-se-li que assumeixi la responsabilitat i el control de les càrregues i/o descàrregues de vehicles.

En les empreses de Mudances estaran a les ordres dels Capitonistes, realitzant funcions auxiliars de les d'aquests.

16. Auxiliar de Magatzem-Basculer/a: Es classifica en aquesta categoria al que, a les ordres de l'Encarregat de magatzem, rep la mercaderia; efectua el pesatge de la mateixa, l'etiqueta i precinta o introdueix en contenidors o l'ordena com se li indiqui. Farà el remogut de les mercaderies situant-les degudament una vegada classificades, encarregant-se així mateix de mantenir net el local i de la vigilància de les mercaderies que s'emmagatzemen o guarden en ell. Manejarà els terminals de radiofreqüència o qualsevol un altre mig tècnic que, amb la mateixa finalitat, s'utilitzin en les empreses per a la classificació i manipulació de la mercaderia i altres operacions.

17. Mosso: És l'operari la tasca del qual, a realitzar tant en vehicles com en instal·lacions fixes, requereix fonamentalment l'aportació d'esforç físic i atenció, sense que exigeixi destacada pràctica o coneixement previ, havent d'efectuar, si se li encomana, la recollida o lliurament de mercaderies, la documentació acreditativa de les quals lliurarà al final del servei a qui correspongui. Manejarà els terminals de radiofreqüència o qualsevol un altre mig tècnic que, amb la mateixa finalitat, s'utilitzin en les empreses per a la classificació i manipulació de la mercaderia i altres operacions.

18. Oficial de 2ª d'Oficis: Es classifiquen en aquesta categoria els que amb coneixements teòric-pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica del mateix, realitzen treballs corrents amb rendiments correctes, podent interpretar els plànols i croquis més elementals.

19. Guarda: Té al seu càrrec la vigilància dels magatzems, naus, garatges, vehicles, oficines i altres dependències de l'empresa, en torns tant de dia com de nit.

#### **Art. 18º. Categories professionals del grup IV: Personal de Serveis Auxiliars**

Aquest grup està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions de les quals i comeses generals són els que, amb caràcter enunciatiu a continuació es relacionen:

1. Cap de Tràfic d'Empreses Mudança: És l'empleat que té al seu càrrec dirigir la prestació dels serveis de vehicles, distribuint el personal i el material i les entrades i sortides del mateix, així com de resumir les estadístiques de tràfic, recorreguts i consums.
2. Inspector/a visitador/a: És la persona treballadora que, previ estudi d'una mudança o servei, fixa normes per a la seva execució, taxant, valorant i podent contractar o inspeccionant en el seu moment l'execució del servei, donant quanta al seu cap immediat de quantes incidències observi, prenent les mesures d'urgència que s'estimi oportunes en els casos d'alteració del tràfic o accidents.
3. Encarregat/da de magatzem: És l'empleat, depenent o no de l'Encarregat General, responsable del magatzem o unitat operativa al seu càrrec i del personal a ells adscrit de forma permanent o ocasional, havent de despatxar les comandes en els mateixos, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament para el seu magatzematge, distribució o repartiment, i realitzar qualsevol altra activitat logística. Ha de registrar l'entrada i sortida de les esmentades mercaderies, redactant i remetent a les oficines les relacions corresponents, amb indicacions de destinació, procedència i entrades i sortides que hi hagués.
4. Cap d'Equip: És l'empleat que a les ordres de l'Encarregat General, de l'Encarregat de Magatzem o del Cap de Tràfic i reunint condicions pràctiques per dirigir un grup d'obriers i d'especialistes, s'ocupa de la càrrega o descàrrega de vehicles, de l'ordenació de recollides i repartiments i del despatx de les facturacions en qualsevol modalitat del transport, atenent les reclamacions que es produeixin, i adonant diària de la marxa del servei al seu Cap immediat; també realitzarà labors de control i vigilància anàlogues a les quals s'indiquen per a l'Encarregat General i Encarregat de Magatzem. Les persones treballadores enquadrades en la categoria de Capatàs recollida en l'article 19.6 del primer Acord general per a les empreses de transport de mercaderies per carretera quedaran automàticament classificats en aquesta categoria, substituint les denominacions en les taules salarials dels convenis d'àmbit territorial inferior.





El Cap d'Equip de Mudances estarà sota l'ordre de l'Inspector- Visitador i és l'encarregat d'ordenar i supervisar la realització de la mudança, participant activament en ella, tant en domicilis com en magatzem, port o estació, instal·lant adequadament els accessoris per efectuar aquestes càrregues i descàrregues. Està encarregat de l'emplenament de documents i de qualsevol altra relacionada amb la mudança que l'adreça li encomani.

5. Capitonista: És l'empleat capaç de realitzar una mudança, embalar i preparar, armar i desarmar mobles, carregar capitonos, cadres, contenidors, etcètera, en domicili, magatzem ports o estacions, pujar o baixar mobiliari, pianos, caixes de cabals, saber instal·lar els aparells adequadament per a aquestes càrregues i descàrregues, podent així mateix, substituir al capatàs quan el cas ho requereix.

#### **Art. 19º. Categories professionals del grup IV: personal subaltern.**

Pertanyen a aquest Grup tots els empleats que es dediquen a activitats auxiliars de la principal de l'empresa, tant en les instal·lacions d'aquesta com fos de les mateixes, classificant-se en les categories professionals que a continuació s'expressen:

1. Ordenança: És el que vigila les diferents dependències de l'empresa, seguint les instruccions que a aquest efecte rebí; exerceix també funcions d'informació i d'orientació dels visitants i de lliurament, recollida i distribució de documents i correspondència i altres tasques similars, inclòs el cobrament a domicili de factures, sent responsable d'efectuar les corresponents liquidacions en perfecte ordre i en el temps oportú.
2. Telefonista: És l'empleat encarregat del maneig de la central telefònica o qualsevol altre sistema de comunicació de l'empresa, podent assignar-se-li a més cometes de naturalesa administrativa i/o de control i recepció.
3. Guarda: Té al seu càrrec la vigilància dels magatzems, naus, garatges, vehicles, oficines i altres dependències de l'empresa, en torns tant de dia com de nit.
4. Personal de Manteniment i Neteja: S'encarrega de la neteja i manteniment de les oficines, instal·lacions i dependències annexes de l'empresa.

### **Capítol III**

#### **Ingressos, contractació, ascensos, cessaments i jubilació**

##### **Art. 20º. Ingressos.**

L'admissió del personal per les empreses subjectes a aquest Conveni Col·lectiu, es realitzarà, com a norma general, per les últimes categories de cada grup, tret que es tracti de càrrecs o llocs de treball pels quals es requereixin condicions especials, en aquest cas s'efectuarà d'acord amb les disposicions legals vigents.

##### **Art. 21º. Període de prova.**

La durada màxima del període de prova, que haurà de concertar-se per escrit, serà de sis mesos per al personal superior i tècnic, i per les altres persones treballadores de dos mesos, en empreses de vint-i-cinc o més persones treballadores, i de tres mesos en les empreses de menys de vint-i-cinc persones treballadores.

##### **Art. 22º. Ascensos.**

Les empreses publicaran les vacants existents amb una antelació almenys de deu dies amb la finalitat de que a elles puguin optar les persones treballadores de la categoria immediatament inferior o aquells que compleixin els requisits exigits per l'empresa. Els ascensos es produiran a elecció de l'empresa entre el personal capacitat.

En els tribunals que, si escau, jutgin les proves per a l'ingrés o els ascensos del personal, es donarà participació als representants legals dels treballadors.

##### **Art. 23º. Contractació de durada determinada.**

El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.

El contracte de treball de durada determinada solament podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora.

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiquin amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.



Quan el contracte de durada determinada obeeixi circumstàncies de la producció, la seva durada podrà ser de fins a 12 mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la indicada, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

Igualment, les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses solament podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

No podrà identificar-se com a causa d'aquest contracte la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa, sense perjudici de la seva celebració quan concorrin les circumstàncies de la producció en els termes anteriors.

Podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En tal suposat, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix discontinu, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, o el termini inferior recollit en conveni col·lectiu, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

Les persones amb contractes temporals i de durada determinada tindran els mateixos drets que les persones amb contractes de durada indefinida, sense perjudici de les particularitats específiques de cadascuna de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació amb els contractes formatius.

#### **Art. 24º. Treballadors o treballadores fixos discontinus.**

Quan es tracti de treballs fixos periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, les persones treballadores que realitzin tal activitat hauran de ser contractades com a tals i hauran de ser cridades sempre que l'empresa tingui necessitat dels seus serveis.

La crida al fet que es refereix el paràgraf anterior haurà de fer-se per rigorós ordre d'ingrés en l'empresa, dins de cada categoria, funció o especialitat depenent la durada del període de treball de les necessitats de l'empresa. Per data d'ingrés s'entendrà a la qual correspongui a la primera contractació com a fix discontinu.

En cas que la persona treballadora tingui coneixement que el lloc de treball ha estat ocupat per un altre treballador o treballadora amb menys dret, podrà instar procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini per a això des que la persona treballadora tingui coneixement de la falta de convocatòria.

Les persones treballadores fixos discontinus podran ser anomenats tantes vegades com l'empresa necessiti els seus serveis i pels períodes en què els necessiti. El preavis de cessament ha de ser comunicat a la persona treballadora amb una antelació mínima de cinc dies laborables. En cas contrari es compensarà la prestació de serveis amb el pagament dels salaris corresponents. El cessament es produirà en ordre invers a l'antiguitat.

No concórrer a una crida implica la resolució i extinció del contracte, tret que la crida sigui per un període de durada inferior a trenta dies naturals o que l'empresa s'obligui a satisfer el salari corresponent a aquests trenta dies i cotitzar en aquest període a la Seguretat Social. Tots dos requisits hauran de fer-se constar en la crida, que necessàriament haurà de formalitzar-se per escrit.

Les empreses elaboraran anualment un escalafó específic per als treballadors o treballadores fixos de treball discontinus on figurarà el nom i cognoms, la categoria professional i l'antiguitat a l'efecte de crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

Per aplicació del que es disposa en l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors, en requerir-ho i justificar-ho les peculiaritats de l'activitat d'aquest sector, els contractes subscrits sota la modalitat de fix discontinu podran realitzar la jornada a temps parcial, tant per a hores al dia com a dies a la setmana o al mes. Així mateix, cabrà la contractació fixa discontinua a jornada reduïda o a temps parcial durant tota la

vigència del contracte. Aquesta possibilitat haurà de figurar pactada per escrit en el corresponent contracte de treball, havent de constar el nombre d'hores a prestar sota aquesta modalitat de temps parcial i la seva distribució. Amb les persones treballadores que ja tinguessin la condició contractual de fix discontinu, aquesta realització haurà de pactar-se, si escau, de comú acord i per escrit.

Clàusula de Preferència per a l'Ocupació de Vacants per Treballadors o Treballadores Fixos Discontinus

1. Preferència per a l'Ocupació de Vacants:

Les persones treballadores amb contracte fix discontinu tindran preferència per ocupar les vacants de treballadors amb contracte fix ordinari que es produeixin dins de l'empresa, sempre que reuneixin els requisits i competències necessàries per a l'acompliment del lloc ofert.

2. Criteri d'Antiguitat:

L'adjudicació d'aquestes vacants es realitzarà conforme al criteri d'antiguitat en la categoria professional corresponent. A aquests efectes, es considerarà l'antiguitat acumulada en l'empresa en la categoria que es tracti, incloent els períodes d'activitat desenvolupats com a fix discontinu.

3. Procediment d'Adjudicació:

L'empresa notificarà les vacants disponibles a les persones treballadores fixes discontinues mitjançant els canals habituals de comunicació interna. Els interessats hauran de presentar la seva sol·licitud en el termini establert. L'assignació es realitzarà seguint l'ordre d'antiguitat, atorgant-se la vacant al treballador o treballadora amb major antiguitat en la categoria professional respectiva.

4. Exclusions i Limitacions:

Aquesta preferència no serà aplicable en els casos en què la cobertura de la vacant requereixi condicions específiques de formació, experiència o qualificació professional no complertes per a les persones sol·licitants.

5. Garantia de Transparència:

El procés d'adjudicació es realitzarà de forma transparent, garantint la igualtat d'oportunitats i el respecte als drets de les persones treballadores. La representació legal dels treballadors podrà supervisar el procés per vetllar pel seu compliment conforme a l'establert en aquest conveni.

**Art. 25º. Cessaments o dimissions.**

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament, vindran obligades a posar-ho en coneixement de l'empresa, per escrit, complint els següents terminis de preavis:

- a) 30 dies naturals per al personal superior i tècnic (Grup I)
- b) 15 dies naturals la resta de persones treballadores.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de retard en l'avís.

**Art. 26º. Cessaments Incentivats.**

S'estableix una compensació indemnitzatòria quan la persona treballadora opti per extingir el seu contracte de treball, sempre que l'extinció es produeixi per alguna de les causes que a continuació s'indiquen i s'hagi mantingut vinculat a la mateixa empresa durant un període mínim immediatament anterior al cessament de 12 anys i acreditat alguna de les edats que se citen a continuació:

- Entre els 57 i els 61 anys d'edat: 3.000,00 Euros bruts.
- Entre els 61 anys i un dia fins als 62 anys d'edat: 2.500,00 Euros bruts.
- Entre els 62 anys i un dia fins als 63 anys d'edat: 2.000,00 Euros bruts.
- Des dels 63 anys i un dia fins als 64 anys d'edat: 1.500,00 Euros bruts.
- Des dels 64 anys i un dia fins als 65 anys d'edat: 1.000,00 Euros bruts.
- Des dels 65 anys i un dia fins als 66 anys d'edat: 800,00 Euros bruts, solament en el cas que la persona treballadora no acreditat 38 anys de cotització durant la seva vida laboral.

Les causes que poden donar lloc al percebo d'aquesta compensació són les següents:

- a. La jubilació voluntària de la persona treballadora.



- b. La declaració d'Incapacitat Permanent Total que comporti l'extinció del contracte de treball sense dret a indemnització per no disposar l'empresa de col·locació alternativa.
- c. La declaració d'Incapacitat Permanent Absoluta
- d. La declaració de NO APTE per part del Servei de Prevenció, sempre que a pesar que l'empresa li ofereixi una col·locació alternativa, la persona treballadora opti voluntàriament per extingir el seu contracte de treball. No es reportarà aquesta compensació quan la relació laboral s'extingeixi per ineptitud sobrevinguda a l'empara de l'article 52.a) ET.

La persona treballadora que desitgi acollir-se a aquesta compensació per jubilació voluntària, haurà de preavisar a l'empresa amb almenys un mes d'antelació, percebent aquesta compensació en el moment de ser efectiva l'extinció del contracte.

Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües, a l'efecte de computar la indemnització que procedeixi, se sumessin tots els períodes treballats per la persona treballadora fixa-discontinua en l'empresa amb aquesta condició contractual, dividint-se el resultat per dos-cents setanta-quatre dies, de manera que cada nou mesos de servei equivaldrà a dotze mesos.

## **Capítol IV** **Formació professional**

### **Art. 27º. Formació contínua.**

Com a conseqüència de les disposicions legals vigents en matèria de formació contínua, les empreses organitzaran cursos de capacitació professional per a l'adaptació de les persones treballadores a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball. El temps d'assistència als cursos tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

A l'efecte de l'esmentat en el paràgraf anterior, tindran la consideració de cursos de capacitació professional per a l'adaptació de les persones treballadores a les modificacions operades en els llocs de treball:

1. Els cursos de renovació del CAP i les seves despeses de tramitació.
2. Els cursos de renovació de la capacitació de conductor per l'ADR i les seves despeses de tramitació, igualment per a la capacitació de conseller de seguretat.
3. Tots aquells cursos de capacitació i les seves despeses de tramitació exigits per l'empresa amb posterioritat a la incorporació de la persona treballadora.

Renovació del permís de conduir, i targeta de tacògraf digital

A totes les persones treballadores que comptin amb una antiguitat mínima en la seva empresa de cinc anys, i que per al desenvolupament del seu treball habitual necessitin estar en possessió del permís de conduir de la classe que sigui, o de la targeta de tacògraf digital, l'empresa vindrà obligada a abonar-li les taxes de renovació fixades per l'Administració competent per a cada cas en concret.

Aquest dret solament podrà ser exercitat per la persona treballadora una vegada cada cinc anys per a cadascuna de les autoritzacions, tret que per legislació s'establis períodes de renovació diferents

### **Art. 28º. Garanties.**

Les empreses gestionaran davant la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació la realització dels cursos de formació necessaris. En tot cas si una empresa no tingués prevista la realització de cursos de formació, les persones treballadores d'aquesta empresa tindran dret una sola vegada a un crèdit anual de quaranta hores retribuïdes, prèvia justificació d'assistència, per assistir a cursos de formació contínua desenvolupats per les parts signatàries del present Conveni.

### **Art. 29º. Facilitats de formació i permisos d'examen.**

Les empreses facilitaràn, en la mesura de les seves possibilitats, l'adaptació de la jornada laboral de les persones treballadores que realitzin estudis de formació reglada havent de, en cas d'impossibilitat, justificar aquesta per escrit i de manera raonada.

Quan una persona treballadora cursi estudis a iniciativa de l'empresa, per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, l'empresa vindrà obligada a concedir els permisos necessaris per a l'assistència a exàmens. La retribució d'aquests permisos estarà condicionada a l'obtenció de la qualificació 'suficient' en aquests exàmens.

## Capítol V

### Retribucions salarials i extrasalarials

#### Article 30°. Salari Base

Els salaris base de les diferents categories professionals aplicables a partir del 01 de Gener de 2025 són els que figuren en la taula de l'Annex I del present Conveni.

A aquests salaris base, i durant la vigència d'aquest conveni, se li aplicaran els percentatges d'increment que se citen a continuació:

- Des d'1 de gener a 31 de desembre de 2026: 4.00 per cent.
- Des d'1 de gener a 31 de desembre de 2027: 4,00 per cent.

Els salaris base resultants són els que venen igualment reflectits en l'Annex I del present Conveni.

S'estableix una clàusula de garantia salarial basada en l'evolució de la dada de variació de l'Índex de Preus al Consum (IPC) per als anys 2026 i 2027, de tal manera que si la dada de l'IPC publicat oficialment per a tots dos exercicis per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) o òrgan que si escau ho substituís, fora superior al percentatge d'increment pactat per a cadascun d'aquests exercicis (4%), s'aplicarà automàticament un increment equivalent a aquesta variació de l'IPC.

#### Article 31°. Plus de Conveni

En compensació per la supressió i congelació del complement per anys de servei pactat en el seu moment, tots els treballadors i treballadores tindran dret a percebre un plus denominat de conveni equivalent al 15 per cent de salari base, sense perjudici del que s'estableix en els paràgrafs següents.

Aquelles persones treballadores que tinguessin reconeguda una quantia superior pel complement d'antiguitat congelada que vinguessin percehent el dia 31 de desembre de 1997, en virtut del que es disposa en els convenis col·lectius precedents, la continuaran percehent, tret que la quantia resultant del plus de conveni fos superior, en aquest cas passarà a percebre aquesta.

En cap cas les quanties resultants dels referits complements o plusos seran acumulables entre si, percehent-se la major d'elles que correspongui, que tindrà caràcter absorbible i compensable respecte de la inferior que vingués percehent.

#### Article 32° - Pagues Extraordinàries

Les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu, tindran dret a percebre tres pagues o gratificacions extraordinàries a l'any, les quals s'abonaran durant la primera quinzena dels mesos de març, juliol i desembre, i la seva quantia serà de 30 dies de salari base més el plus de conveni o el complement per antiguitat congelat, si aquest fos superior, o la part proporcional que correspongui si no s'han computat dotze mesos per a la meritació de la corresponent gratificació.

Les situacions d'incapacitat temporal es computaran com a temps de meritació a l'efecte del còmput i càlcul d'aquestes pagues extraordinàries conforme a l'establert en l'article X del Conveni.

Les gratificacions extraordinàries podran ser prorratejades en les dotze mensualitats salarials sempre que existeixi acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors o, a falta d'aquests, amb la majoria de les persones treballadores.

#### Article 33°. Plus de Transport

Donada la naturalesa del treball a realitzar i els desplaçaments necessaris de les persones treballadores per anar o tornar dels centres i llocs de treball, s'estableix en concepte de compensació de despeses un Plus de Transport, la quantia del qual queda fixada, per a l'exercici 2025, en Mil Cinc-cents Trenta-un Euros amb Trenta-dos Cèntims (1.531,32 €), igual per a totes les categories professionals i a pagar en dotze mensualitats a raó de Cent Vint-i-set Euros amb Seixanta-un Cèntims (127,61 €), cada mensualitat juntament amb la nòmina mensual.

El dret a rebre aquest plus no variarà en cas d'Incapacitat Temporal de la persona treballadora, atès que constitueix una compensació de despeses calculada anualment i distribuïda, a l'efecte de cobrament, en dotze mensualitats.

Aquest plus de transport experimentarà els mateixos increments que s'han pactat per al Salari Base, és a dir, un 4% per 2026 i un altre 4% per 2027.

#### Article 34°. Plus de Transport de Mercaderies Perilloses (ADR)

Els conductors encarregats habitualment de la manipulació i transport professional de mercaderies perilloses, en la definició que de les mateixes fa el "acord europeu sobre transport internacional de mercaderies perilloses per carretera (ADR)", i fins avui denominat "plus de perillositat", reportaran i percebran un complement salarial equivalent al 10 per cent del salari base, més el complement congelat d'antiguitat, si escau, que es liquidarà mensualment mentre es realitzin tals treballs.

Aquelles persones treballadores que no realitzin aquestes funcions habitualment percebran aquest mateix complement salarial durant el temps que les realitzin.

#### Article 35°. Plus de Nocturnitat

Les persones treballadores que habitualment realitzin el seu treball entre les 22 hores i les 6 hores percebran un complement salarial de lloc de treball equivalent al 10 per cent del seu salari base.

Aquelles persones treballadores que no prestin els seus serveis habitualment entre les 22 hores i les 6 hores percebran un complement salarial de lloc de treball per nocturnitat del 10 per cent del seu salari base, quan realitzin tals treballs, i pel temps que ho realitzin.

#### Article 36° Plus de Mudances

Es fixa una prima de 27,92 Euros per la colla o grup de persones treballadores que efectuïn el transport de pianos, caixes de cabals i altres treballs especials amb material pesat que requereixen per a la seva realització més de tres persones treballadores. La prima serà única per servei realitzat, sigui el que sigui el temps utilitzat i el nombre de treballadors que ho executin si el desplaçament dels elements no suposa com a mínim una elevació d'una planta a un altre habitatge o magatzem similar. Si el transport suposa elevació d'una planta a una altra superior a qualsevol altura, la prima serà pagada per elements transportats i a distribuir entre totes les persones treballadores que haguessin intervingut en el transport, qualsevol que hagués estat el nombre d'aquests.

La present quantia s'incrementarà anualment amb els mateixos percentatges que s'han pactat per al Salari Base, és a dir, un 4% per 2026 i un altre 4% per 2027.

#### Article 37°. Valor del temps de presència i de les hores extraordinàries

El valor de les hores de presència realitzades pel Conductor C+I, quan s'opti per la seva compensació econòmica, es farà a raó de 13,83 Euros cadascuna.

Si les hores de presència es produeixen durant el temps de descans setmanal, o en dia festiu o diumenge, es retribuiran a raó de 18,96 Euros cadascuna.

Els valors pactats en aquest article s'aplicaran al personal amb categoria de Conductor C+I del Grup professional de Moviment, segons la definició que del mateix fa el present Conveni Col·lectiu. Per a la resta de personal el valor serà el que correspongui al de l'hora ordinària de treball de la seva categoria professional.

**Els citats valors entraran en vigor el dia 01 de Gener de 2025, i s'incrementaran a partir del segon any de vigència del Conveni en el mateix percentatge d'augment que experimenti el salari base.**

El valor de les hores extraordinàries, per a les diferents categories d'aquest conveni, quan s'opti per la seva compensació econòmica, és el que s'estableix en l'Annex I per a cada any de vigència del mateix.

#### Article 38°. Dietes i Desplaçaments

L'import de les dietes és el següent:

	2025	2026	2027
Desdejuni	3,93 €	4,09 €	4,25 €
Menjar	12,32 €	12,81 €	13,32 €
Sopar	12,32 €	12,81 €	13,32 €
Pernocta	10,21 €	10,62 €	11,04 €

Per als desplaçaments a la resta del territori nacional, el 25 per cent de recàrrec dels valors acordats per les Illes Balears; i el 35 per cent de recàrrec per als desplaçaments a l'estranger.



Tindrà dret a percebre dieta, d'una banda, el personal que per causa del servei es vegi obligat a esmorzar, sopar o pernoctar i desdejunar fora de la localitat del seu domicili i de la de prestació habitual del seu servei. Les empreses quedaran exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent a la pernoctació si facilitessin a les persones treballadores allotjament; tampoc tindran obligació de pagar quantitat alguna en concepte de dieta per desdejuni, esmorzar i/o sopar si la manutenció del treballador desplaçat no suposés cost per al mateix per realitzar-se a càrrec de l'empresa.

D'altra banda, a més dels supòsits del paràgraf anterior, tindran igualment dret a dieta corresponent a esmorzar o sopa aquelles persones treballadores la jornada de les quals de treball diària excedeixi de 9 hores, sense que sigui possible percebre la dieta de forma duplicada per aplicació simultània dels dos supòsits.

#### **Article 39º. Compensació i absorció**

Les condicions econòmiques i laborals pactades en aquest Conveni Col·lectiu són compensables íntegrament amb les quals anteriorment van regir per imperatiu legal, jurisprudencial o per qualsevol altra causa.

Tenint en compte, per tant, de la naturalesa del Conveni Col·lectiu, les disposicions legals futures, incloses les relatives a salaris interprofessionals que impliquin variacions econòmiques en tots o alguns dels conceptes retributius pactats, només tindran eficàcia si globalment considerats i sumats als conceptes retributius vigents amb anterioritat a aquest Conveni Col·lectiu, superen el nivell total del mateix. En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores pactades. La comparació serà anual i global.

#### **Art. 40º. Indemnització per mora.**

En el cas de mora injustificada en el pagament de salaris, les persones treballadores tindran dret a una indemnització equivalent al 10 per cent d'interès anual sobre la quantitat deguda, en els termes que preveu l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Art. 41º. Pagament d'endarreriments de conveni.**

Les quantitats degudes per l'aplicació del present Conveni Col·lectiu corresponents a l'any 2025 s'abonaran per les empreses no més tard dels tres mesos següents a la data de la signatura del present conveni.

#### **Art. 42º. Treball de superior o inferior categoria.**

La persona treballadora que realitzi funcions de categoria superior a les de la categoria professional que tingui reconeguda per un període de sis mesos ininterromputs en el termini d'un any o vuit mesos alterns durant dos anys consecutius podrà reclamar davant l'adreça de l'empresa la classificació.

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

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior però no procedeixi legalment l'ascens la persona treballadora tindrà dret a percebre la diferència entre els emoluments corresponents a la categoria en la qual es trobi classificat i els fixats per a la categoria assignada.

L'anteriorment pactat s'articula sense perjudici del regulat en l'article 8º d'aquest Conveni Col·lectiu.

Quan un treballador o treballadora de l'empresa cobreixi amb caràcter i contracte específic d'interinitat un lloc de categoria superior deixat vacant temporalment pel seu titular no consolidarà dret a categoria ni a salari.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa precisés destinar a un treballador o treballadora a tasques corresponents a categories inferiors a la seva només podria fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

#### **Art. 43º. Baixa per incapacitat temporal.**

La persona treballadora afectada per una situació d'incapacitat temporal (en endavant, IT) percebrà les prestacions que legalment se li reconeguin per tal contingència, en la quantia i durant el temps que reglamentàriament es determini.

En els casos d'Incapacitat Temporal derivada de contingències comunes, l'empresa complementarà al seu càrrec la prestació que legalment correspongui de la següent forma:

- a. Quan es tracti de la primera baixa de l'any, es complementarà per part de l'empresa, des del primer dia de la baixa i durant un període màxim de 120 dies, l'import que correspongui percebre en concepte de prestació (a càrrec de l'empresa o a càrrec de la

Seguretat Social) i fins a aconseguir el 100% del salari brut mensual.

b. Quan es tracti de successives baixes, es complementarà la prestació de la persona treballadora en les mateixes condicions però només a partir del setzè dia de la baixa, tret que es tracti d'una recaiguda de la primera baixa, en aquest cas es continuarà aplicant l'apartat a).

D'acord amb el que estableix l'article 169 del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, en la redacció donada per la Llei Orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, tindran la consideració de situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes aquelles en què pugui trobar-se la dona en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la deguda a la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre rebí assistència sanitària per part del Servei Públic de Salut i estigui incapacitada per al treball, sense perjudici d'aquells supòsits en què la interrupció de l'embaràs sigui deguda a accident de treball o malaltia professional, en quin cas tindrà la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals.

En els casos d'Incapacitat Temporal derivada de contingències professionals, l'empresa complementarà la prestació a percebre de la Seguretat Social fins a aconseguir el 100% del salari brut mensual, tot això des del primer dia de la baixa i fins a un màxim de 545 dies.

#### **Art. 44°. Clàusula d'inaplicació del conveni col·lectiu de les empreses en situació de dèficit o pèrdues.**

Els percentatges d'increment salarial acordats en el present Conveni Col·lectiu no seran de necessària o obligada aplicació en aquelles empreses que acrediti objectiva i fefaentment una situació de dèficit o pèrdues mantinguda en els exercicis comptables dels dos últims anys i en les previsions per al present exercici i també en els supòsits en què la seva aplicació afecti en forma greu a la seva viabilitat.

L'òrgan competent per autoritzar la no aplicació de l'estipulat en aquest Conveni Col·lectiu serà de forma exclusiva la Comissió Paritària del mateix, sent nul qualsevol altre pacte d'àmbit inferior, d'acord amb el següent:

A) Serà obligada la comunicació a la Comissió Paritària expressant la intenció de despengi salarial dins dels trenta dies següents a la signatura del Conveni Col·lectiu, així com el lliurament d'informació àmplia i suficient per escrit sobre la situació de l'empresa. Així com l'oferta concreta d'increment proposat, plans de viabilitat i de reconversió econòmica, que impedeixin el sistemàtic recurs de la mateixa empresa a aquesta situació.

B) La Comissió Paritària, una vegada rebuda la comunicació de despengi, sol·licitarà de l'empresa la informació complementària que consideri convenient. Una vegada rebuda la informació la Comissió tindrà un termini de trenta dies per emetre informe. Transcorregut aquest termini, per no haver-se emès o existir discrepància en el si de la Comissió, qualsevol de les parts podrà sol·licitar l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

C) L'informe de la Comissió Paritària haurà de contenir com a mínim els següents criteris:

- Causes que motiva el despengi.
- Criteris per a l'augment salarial que es consideri oportú.
- Terminis i criteris perquè l'empresa que efectui el despengi realitzi un augment salarial progressiu fins a l'aplicació dels conceptes econòmics marcats en el present Conveni Col·lectiu.

### **Capítol VI**

#### **Jornada de treball, llicències, excedències i vacances**

##### **Art. 45°. Jornada laboral.**

1. La durada de la jornada ordinària de treball, per a les persones treballadores de serveis generals contractades per a tot any i a temps complet, serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu, que equivalen a una jornada anual de mil set-cents setanta-sis hores.

S'haurà de respectar en tot caso un descans mínim entre jornades de deu hores, podent-se compensar les diferències fins a les dotze hores establertes amb caràcter general, en períodes de fins a quatre setmanes.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou diàries, tret que per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, respectant en tot caso el descans entre jornades.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, haurà d'establir-se un període de descans durant la mateixa de quinze minuts de durada que es considerarà temps de treball efectiu.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària la persona treballadora es trobi en el seu lloc de treball.

Anualment s'elaborarà per l'empresa el calendari laboral, havent d'exposar-se un exemplar del mateix en un lloc visible de cada centre de treball.

2. Per a les persones treballadores mòbils, la distribució de la jornada de treball s'ajustarà al previst en el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, modificat pel Reial decret 902/2007, de 6 de juliol.

#### **Art. 46º. Hores extraordinàries.**

Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball fixada en l'article 45º del Conveni Col·lectiu, així com totes aquelles hores que en còmput setmanal puguin excedir de les 40 hores setmanals sense computar les realitzades com a hores de presència, sense perjudici de la possibilitat de les empreses d'aplicar el que es disposa en l'article 34.2 ET pel que fa a la distribució irregular de la jornada.

Les hores extraordinàries seran de lliure acceptació per la persona treballadora, excepte les quals hagin de realitzar-se per força major.

#### **Art. 47º. Dia festiu i descans setmanal.**

En els supòsits que sigui necessari treballar en dia festiu, sempre que aquest sigui dia de descans setmanal, o durant el temps de descans setmanal, l'empresa haurà de retribuir a la persona treballadora afectada, com a mínim, quatre hores de treball, encara que no s'hagin treballat totes, a raó de el valor hora fixat en l'article 37º del Conveni, excepte pacte d'empresa en contrari que hagi establert un altre acord.

#### **Art. 48. Llicències i Permisos**

La persona treballadora, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a. Quinze dies laborals en cas de matrimoni
  - b. Cinc dies laborals per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella a de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
  - b bis) Quatre dies laborals per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies naturals.
  - c. Dos dies a l'any per trasllat del domicili habitual, si ben en cas que el nou domicili estigui situat en una localitat situada a més de 45 kms. de distància de l'anterior domicili, aquest permís podrà ampliar-se fins a quatre dies.
  - d. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- Quan el compliment de l'haver d'abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1.
- e. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
  - f. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

- g. Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir al mateix, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van





justificar, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos en l'article 47.6.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-ho, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

h. Quatre dies laborals per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Aquest permís podrà ser gaudit per hores quan no sigui necessari el seu gaudi per jornades completes.

i. Dos dies a l'any per atendre personalment assumptes propis, que es fixaran de comú acord amb l'empresa a l'efecte de que la coincidència d'absents no alteri el normal funcionament del servei. A aquesta llicència tindran dret aquelles persones treballadores amb, almenys, un any d'antiguitat en l'empresa. Aquest permís no tindrà el caràcter de recuperable dins de la jornada laboral i es considerarà com a temps de treball efectiu a l'efecte del còmput de la jornada anual.

Aquesta llicència haurà de sol·licitar-se per escrit amb almenys 7 dies d'antelació, podent denegar-se per l'empresa en el supòsit de no sol·licitar-se amb suficient antelació.

Per als treballadors o treballadores fixos discontinus, la llicència es concedirà de forma proporcional al període anual d'ocupació efectiva, de tal manera que cada sis mesos de treball donaran dret a un dia de llicència per aquest motiu.

j. Un dia per matrimoni de germà/a o fill/a.

Les llicències contemplades en aquest article es complementaran de forma automàtica i immediata amb qualssevol altres llicències que en el futur poguessin incloure's per imperatiu legal en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Art. 49º. Excedències.**

La persona treballadora tindrà dret a les situacions d'excedència següents:

1. Excedència voluntària: Podrà ser sol·licitada per les persones treballadores amb un any almenys d'antiguitat en l'empresa, per escrit i amb almenys trenta dies d'antelació. La durada d'aquesta situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys i el dret a aquesta situació només podrà ser exercit una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària, excepte en els supòsits que se sol·liciti per atendre a cura d'un fill, a explicar des de la data de naixement d'aquests cas en què el període d'excedència no podrà superar els tres anys i en els quals la iniciació d'un nou període d'excedència per un nou fill posarà fi, si escau, al que vingués gaudint.

La persona treballadora excedent voluntari/al fet que sol·liciti la seva reincorporació tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria. Si no existís vacant en la seva mateixa categoria però existís en una categoria inferior a la qual ostentava, podrà optar a ella, o bé esperar al fet que es produeixi aquella.

L'excedència voluntària no podrà ser objecte de pròrroga una vegada finalitzat el termini per la qual va ser sol·licitada, ni sol·licitar el reingrés abans de finalitzar el termini pel qual va ser concedida.

2. Excedència forçosa: Donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat durant la seva vigència i es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic o funció sindical, en tots dos casos electius, d'acord amb els estatuts del sindicat, d'àmbit provincial o superior que impossibiliti l'assistència al treball.

3. En tots dos casos: Si la persona treballadora no sol·licita el seu reingrés amb una antelació mínima de trenta dies naturals respecte de la data de finalització de l'excedència s'entendrà que renuncia a la reincorporació i causa baixa definitiva en l'empresa.

#### **Art. 50º. Vacances.**

El període de vacances anuals retribuïdes serà de 24 dies laborals per a totes les persones treballadores, excepte para els qui no haguessin completat un any de servei en l'empresa, les quals gaudiran del nombre proporcional de dies al temps treballat. El període de vacances podrà fraccionar-se per acord entre les parts.

Es computarà com a període de serveis les absències del treball derivades de processos d'incapacitat temporal, de conformitat al previst en l'article 5.4 del Conveni 132 de l'Oficina Internacional del Treball (BOE del 5 de juliol de 1974).





No podrà coincidir l'inici del període o períodes de vacances, amb un dia de descans setmanal, de forma i manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà al de descans setmanal. Així mateix, si la data de reincorporació al treball coincidís, sense solució de continuïtat, amb un dia de descans setmanal, aquest haurà de respectar-se, reiniciant-se el treball una vegada complert aquest descans.

Serà aplicable el que es disposa en l'article 38.3 ET en matèria de coincidència del període de vacances amb situacions d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4, 5, 6 i 7 ET; o amb situacions d'incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en l'incís anterior.

Quan la falta de gaudi de vacances es compensi econòmicament (en els casos legalment establerts), el mòdul de càlcul estarà integrat pel salari base, complement d'antiguitat consolidat, plus de conveni, prorrata de les gratificacions extraordinàries, plus de transport i complement fix personal si ho hi hagués.

#### **Article 51º. Conciliació de la vida laboral i familiar**

1. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) ET, per a la lactància del menor i fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en aquest apartat.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

El permís per lactància establert en l'apartat 4 de l'article 37 ET i en el present apartat, en el cas que s'hagi optat per acumular-ho en jornades completes, es registrarà pels termes següents:

- a) Haurà de gaudir-se de forma ininterrompuda i a continuació del període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 ET i, si escau, vacances.
- b) S'haurà de preavisar per escrit amb, almenys, quinze dies naturals d'antelació a l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.
- c) El nombre de jornades a gaudir pel citat permís es trobarà calculant els dies laborables que intervinguin entre la fi de la suspensió del contracte i, si escau, vacances, fins al compliment de l'edat de nou mesos del fill, o fins avui de terminació o interrupció del contracte, si aquesta fos anterior, a raó de una hora per dia previst de treball.
- d) Les fraccions de dia s'arrodoniran a jornades completes, i el resultat final es gaudirà en dies naturals.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància, correspondrà a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació de quinze dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

2. Les persones treballadores tindran dret a un permís parental no remunerat, per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys.

Aquest permís, que tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinües, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme a l'establert reglamentàriament.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici. Si durant la vigència d'aquest conveni es modifiqués el règim legal d'aquest permís i s'establís reglamentàriament la seva remuneració, l'establert en aquest article s'adaptarà automàticament al nou règim de retribució que s'estableixi.

Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de deu dies o la concretada pels convenis col·lectius, excepte força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En cas que dos o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

## Capítol VII Condicions de treball i subcontractes

### Art. 52º. Modificació de les condicions de treball.

Sense perjudici de l'establert en l'apartat 2, de l'article 45º, del present Conveni Col·lectiu per a les persones treballadores mòbils, les modificacions conjunturals de la jornada de treball es podran realitzar amb subjecció als termes següents:

1. Modificació d'horari: Les empreses podran modificar l'horari de treball segons les seves necessitats i respectant la normativa sobre jornada i descansos, seixanta dies laborables consecutius a l'any simplement mitjançant un preavis de quinze dies naturals a les persones treballadores afectades.

Igualment i segons les seves necessitats podran modificar l'horari de treball fins a un màxim de tres setmanes a l'any no consecutives, amb un preavis mínim d'una setmana cada període.

2. Modificació de jornada: Les empreses podran modificar la jornada (continuada, partida o per torns) segons les seves necessitats fins a un màxim de trenta dies naturals consecutius a l'any o seixanta dies naturals no consecutius en el mateix període però, en aquest cas, per període mínims d'una setmana; i sense més requisit que la notificació a les persones treballadores afectades.

En el primer supòsit haurà de respectar-se un preavis de quinze dies naturals i en el segon de set dies naturals per a cada període.

3. En tots dos casos: Qualsevol modificació d'horari o jornada que excedeixi dels límits anteriorment fixats serà sotmesa a un arbitratge en els termes que es fixen en aquest Conveni Col·lectiu.

### Art. 53º. Mobilitat.

1. Mobilitat funcional: Les empreses podran fer ús lliurement i segons les seves necessitats, de les seves facultats de mobilitat funcional, previstes en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, per període no superior a trenta dies naturals consecutius o seixanta dies naturals no consecutius a l'any, en les condicions econòmiques i personals que preveuen els paràgrafs 1, 2 i 3 del citat article.

2. Mobilitat geogràfica: Les empreses podran fer ús lliurement segons les seves necessitats de la seva facultat de mobilitat geogràfica per a desplaçaments de durada no superior a trenta dies naturals consecutius a l'any, o seixanta dies naturals no consecutius a l'any, per períodes no inferiors a una setmana, i en tots dos casos amb un preavis no inferior a cinc dies laborals satisfent l'empresa a la persona treballadora, despeses de viatge i dietes.

3. En tots dos casos: Quan la decisió empresarial sobre mobilitat funcional o geogràfica excedeixi dels límits fixats en aquest Conveni Col·lectiu i quedi subjecta a controvèrsia, la qüestió serà sotmesa a mediació o, si escau, arbitratge en els termes previstos en el mateix.

### Art. 54º. Contractes i subcontractes.

Les empreses es comprometen a vigilar i supervisar la qualitat dels treballs efectuats en les subcontractes, així com a exigir l'estricta compliment de les normes de prevenció de riscos laborals.

Les empreses es comprometen a informar a la representació legal de les persones treballadores, facilitant les dades relatives a la subcontractació efectuada, les empreses adjudicatàries i el volum de treball subcontractat, així com a facilitar tota la documentació prevista legalment i en particular la fixada en l'article 42.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan es tracti de la realització de treballs de caràcter permanent i continuat, les empreses assumiran directament amb els seus mitjans propis la realització dels mateixos, tret que les necessitats o urgència dels serveis no ho permetin, i en tot cas de conformitat amb el que es disposa en l'article 97 de la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'Ordenació del Transport Terrestre i article 121 del Reglament de la referida Llei, o normes que les substitueixin.

## Capítol VIII Règim disciplinari

### Art. 55º. Faltes i sancions.

1. Faltes: Són mancades les accions o omissions de les persones treballadores comeses en ocasió del seu treball, en connexió amb aquest o derivades del mateix, que suposin infracció de les obligacions de tot tipus que a la persona treballadora li venen imposades per l'ordenament



jurídic, pel present Conveni Col·lectiu i altres normes i pactes, individuals o col·lectius, classificant-se en lleus, greus i molt greus.

A. Són faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat en el treball, sense la deguda justificació, comeses en el període d'un mes.
2. No notificar per qualsevol mitjà amb caràcter previ a l'absència, podent fer-ho, la impossibilitat d'acudir al treball i la seva causa.
3. L'abandó del treball dins de la jornada, sense causa justificada encara que sigui per breu temps.
4. Descuits o negligències en la conservació del material.
5. La falta de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic, incloent entre les mateixes les faltes de condícia i neteja personal.
6. La no utilització del vestuari i equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.
7. Faltar al treball un dia, sense causa justificada, en el període d'un mes.

B. Són faltes greus:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball, durant un mes, sense causa justificada.
3. Lliurar-se a jocs, qualssevol que siguin, dins de la jornada de treball, si pertorbessin el servei.
4. La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresari en qualsevol matèria de treball, inclòs el control d'assistència, així com no donar compliment als tràmits administratius que siguin pressupost o conseqüència de l'activitat que ha de realitzar la persona treballadora.
5. L'al·legació de causes falses per a les llicències.
6. La reiterada negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del mateix.
7. Les imprudències o negligències en acte de servei. Es qualifica d'imprudència en acte de servei el no ús de les peces i equips de seguretat de caràcter obligatori.
8. Realitzar sense permís treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis del material de l'empresa.
9. Les faltes de respecte i consideració a els qui treballen en l'empresa, als usuaris i al públic, que constitueixin infracció dels drets constitucionalment reconeguts als mateixos.
10. L'abús d'autoritat en ocasió del treball, considerant-se tal la comissió d'un fet arbitrari sempre que concorrin infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i perjudici notori per a un inferior.
11. Les expressades en els nombres 2, 3, 4 i 7 de l'apartat A, sempre que: La falta de notificació amb caràcter previ a l'absència (apartat A. 2), l'abandó del treball dins de la jornada (apartat A. 3), o la falta al treball sense causa justificada (apartat A. 7), siguin motiu de retard en la sortida dels vehicles o produeixin trastorn en el normal desenvolupament de l'activitat; i que dels descuits o negligències en la conservació del material (apartat A. 4) es derivin perjudicis per a l'empresa.
12. La reiteració o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut sanció que no sigui la d'amonestació verbal, i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.
13. La continuada i habitual falta de condícia i neteja, de tal índole, que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball.

C. Són mancades molt greus:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos, o vint durant un any.
2. Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període de sis mesos, o deu dies alterns durant un any.
3. La indisciplina o desobediència en el treball. Es qualificarà en tot cas com a falta molt greu quan impliqui crebant de la disciplina o d'ella es derivi perjudici per a l'empresa o companys de treball.
4. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisquin amb ells.
5. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball, considerant-se com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als seus companys de treball com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzat dins de les dependències o vehicles de la mateixa o en qualsevol lloc si és en acte de servei; violar el secret de la correspondència o revelar a estranyes dades que es coneguin per raó del treball.
6. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
7. L'embriaguesa habitual o toxicomania en el treball, sempre que no existeixi un diagnòstic clínic d'alcoholisme o una altra drogodependència, en aquest cas, la persona treballadora podrà passar a una situació d'excedència especial amb reserva del lloc de treball, amb una durada màxima d'un any, podent en aquest termini reincorporar-se a l'empresa sempre que s'acrediti

per personal qualificat la seva curació, reinserció i que aquesta persona treballadora es troba totalment rehabilitada.

8. L'abandó del treball, encara que sigui per breu temps, si fos causa d'accident.

9. La imprudència o negligència en acte de servei si impliqués risc d'accident o perill d'avaria per a la maquinària, vehicle, instal·lacions o terceres persones.

10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades, i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

#### **Art. 56º. Sancions.**

1. Les sancions que podran imposar-se per la comissió de faltes disciplinàries seran les següents:

a) Per faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit; suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies; o postergació per a l'ascens fins a tres anys.

c) Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de setze a quaranta-cinc dies; o acomiadament disciplinari.

2. El compliment efectiu de les sancions consistents en suspensió d'ocupació i sou podrà diferir-se fins a un màxim de dos mesos en el cas de faltes lleus, quatre mesos en les greus i sis mesos en les molt greus, a explicar des de la notificació de la sanció.

#### **Art. 57º. Prescripció.**

Les faltes comeses per les persones treballadores prescriuen: als deu dies hàbils les lleus, als vint dies hàbils les greus i als seixanta dies hàbils les molt greus, explicats a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

### **Capítol IX**

#### **Altres beneficis socials i uniformitat**

#### **Art. 58º. Defensa legal del personal, suspensió temporal i limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats.**

Serà aplicable en aquestes matèries el següent:

1. Defensa legal del personal: Els conductors i qualsevol persona treballadora de l'empresa que prestant la seva activitat professional amb un vehicle de la mateixa sofrís un accident de circulació o se li imputés una infracció de les regles circulatòries, tindrà dret a la defensa legal per part de l'empresa, fins a la resolució administrativa favorable o, en cas contrari, sentència i apel·lació, encara en el supòsit d'indiscrecions raonables de culpabilitat, en els termes i condicions que s'estableixen en el present article.

2. Suspensió temporal del permís de conducció:

a) Si com a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatòria abans referida se li privés o suspengués a la persona treballadora del permís de conduir, i tal privació o suspensió no tingués la seva causa a estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, o a causa de la conducció amb temeritat manifesta posant en concret perill la vida o la integritat de les persones, o a l'omissió del socors en cas d'urgent necessitat, participar en competències o carreres entre vehicles no autoritzades o altres causes anàlogues, l'empresa podrà destinar-li a funcions d'ajudant, personal de magatzem o taller, durant el temps de la sanció o condemna, sempre que existeixi vacant en l'empresa, venint obligada la mateixa a abonar-li el salari que tingués reconeguda i vingués percebent. De no existir vacant, l'empresa podrà suspendre el contracte de treball durant el temps de la sanció, conservant la persona treballadora el seu dret a la reincorporació immediata en les condicions en les quals es trobava abans de la sanció a la finalització d'aquesta.

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

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





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

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 al que es disposa en la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, passarà a una situació especial d'excedència, amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un any a explicar des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut aquest termini sense haver obtingut una nova autorització, cessarà la situació d'excedència citada, extingint-se amb caràcter general i sense indemnització alguna el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

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

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

La persona treballadora contractada com a conductor/a queda obligat/a facilitar a l'empresa còpia degudament acarada del seu permís de conduir en vigor i a notificar en el termini màxim de 48 hores els canvis que es produeixin en el seu permís o llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'incompliment d'aquestes obligacions podrà ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i sancionat de conformitat al règim disciplinari laboral aplicable.

En tots els casos, si la suspensió permanent o temporal de la llicència de conducció fos deguda a qualsevol de les causes indicades en l'apartat 2.a) d'aquest article, s'aplicarà l'establert en el règim disciplinari del Capítol VIII d'aquest Conveni i altres disposicions concordants.

4. Pòlissa d'assegurança de pèrdua del permís de conducció: A aquelles persones treballadores que la conducció fos consubstancial amb la prestació del seu treball en l'empresa, amb la finalitat de pal·liar les conseqüències legals de la pèrdua de punts derivada de l'aplicació de la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi aquestes contingències i en els termes previstos per les mateixes, l'empresa abonarà una ajuda econòmica per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta (50) euros anuals, sempre que la prima superi aquest import, o la part proporcional quan es tracti de treballadors o treballadores fixes discontinues, 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 feblement haver contractat la pòlissa en qüestió i contra presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

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

#### **Art. 59º. Multes o sancions per infraccions en matèria de circulació.**

Segons l'art. 47 de l'Acord General per a les empreses de transport de mercaderies per carretera, la persona treballadora és responsable de satisfer les multes per infraccions de les disposicions sobre tràfic i seguretat vial.

No obstant això, aquesta responsabilitat es limita a infraccions de tràfic i seguretat vial. Per a infraccions administratives relacionades amb el transport per carretera, s'aplica la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'ordenació dels transports terrestres (STS de Madrid n.º 97/2011, de 4 de febrer de 2011), de manera que es requereix demostrar dol o negligència greu de la persona treballadora, i no es pot descomptar automàticament la multa del seu salari sense acord exprés entre empresa i persona treballadora o, en cas contrari, una reclamació judicial.

#### **Art. 60º. Pòlissa d'assegurances.**

Totes les empreses afectades pel present conveni vindran obligades a concertar i pagar les primes d'una pòlissa d'assegurança en benefici dels seus treballadors/es o, si escau, dels seus beneficiaris perquè percebin les quantitats que a continuació s'expressen, pels conceptes que al seu torn es relacionen:

- Per mort en accident laboral: 18.000,00 Euros.
- Per Incapacitat Permanent Total per a la Profesió Habitual, Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treball i Gran Invalidesa, situacions derivades totes elles d'accident de treball: 25.200,00 Euros.
- Per a despeses originades pel trasllat de cadàver en cas de defunció com a conseqüència d'Accidents de Treball: 3.587,46 Euros.





Els representants legals dels treballadors podran disposar d'una còpia de la referida pòlissa.

Les persones treballadores afectades per una invalidesa permanent total per al seu treball habitual que puguin ser incorporades per l'empresa a una altra categoria o funció dins del seu mateix grup professional i optin per no percebre la indemnització prevista en el primer paràgraf d'aquest article, conservaran les prestacions econòmiques de la seva categoria o funció primitiva i en relació únicament amb els conceptes retributius referits en la taula salarial de l'annex I del Conveni.

Euros (60,00 €), per a la roba d'estiu i Vuitanta Euros (80,00 €) per la d'hivern, que seran abonades en els mesos indicats per al lliurament del vestuari.

#### **Art. 62º. Readaptació professional.**

Els conductors que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir, que els habilita per a la prestació de les seves funcions professionals, i com a conseqüència d'aquesta circumstància es vegin en situació de pèrdua d'ocupació, podran optar per aquesta extinció contractual, en els termes legalment previstos per al supòsit d'ineptitud sobrevinguda, o ocupar un altre lloc de treball de l'empresa. En aquest últim cas les condicions econòmiques i professionals seran les de la nova categoria assignada.

En cas que no existeixi aquesta nova plaça de treball la persona treballadora, una vegada cessada, tindrà preferència per accedir en el futur als llocs que poguessin quedar vacants i disponibles o als quals es poguessin crear, sempre que la persona treballadora reuneixi els requisits i aptituds exigibles per ocupar aquest lloc de treball; aquest dret s'extingirà si cridada per ocupar una vacant, la rebutgés o una vegada reincorporada a el treball fos acomiadada per motius disciplinaris.

Amb caràcter general es considerarà data del contracte la de la seva formalització tret que no existeixi extinció contractual i el canvi de lloc de treball sigui automàtic.

### **Capítol X** **Prevenió de Riscos Laborals**

#### **Art. 63º. Vigilància de la salut.**

L'empresa garantirà a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan la persona treballadora presti el seu consentiment, exceptuant-se d'aquest caràcter voluntari, previ informe dels representants legals dels treballadors, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per verificar si l'estat de salut de la persona treballadora pot constituir un perill per a ella mateixa, pels altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat i els seus protocols han de contemplar les orientacions de les autoritats sanitàries.

El comitè de seguretat i salut laboral i, en tot cas, els delegats i delegades de prevenció, han de ser informats del resultat epidemiològic (col·lectiu) considerant (sempre que sigui possible) les categories professionals, el sexe, l'edat i preservant, en tot cas, la confidencialitat de les dades de salut.

Quan, com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud de la persona treballadora per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, el treballador o treballadora sigui informat com 'no apte' per al seu treball habitual, es donarà prioritat en la intervenció sobre les condicions de treball, i, si no és factible, es valorarà la possibilitat de canvi de lloc de treball respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

Seràn a càrrec exclusiu de l'empresa els costos dels reconeixements mèdics així com totes les despeses originades pels desplaçaments. D'igual manera, el temps necessari per realitzar aquestes revisions, es computarà com a temps de treball efectiu.

#### **Art. 64º. Drogodependències.**

L'alcoholisme i altres drogodependències han de considerar-se com a problemes de salut i malaltia, quan així estigui diagnosticat, i considerar-se per tant en l'àmbit competencial dels òrgans d'actuació en matèria de prevenció i salut laboral.

S'estudiarà l'establiment en les empreses de plans de prevenció, assistència i reinserció sobre alcoholisme i altres drogodependències. Sobre aquests plans entendran els comitès de seguretat i salut i els delegats de prevenció, prèvia formació específica i mitjans concrets.

**Art. 65°. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.**

Sent la millora de la salut i les condicions de treball un benefici per a totes les parts implicades, com a fruit de la col·laboració entre elles, atenent a l'anterior s'acorda que La representació legal dels treballadors serà informada de l'elecció de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social.

**Art. 66°. Delegat/a sectorial de prevenció.**

De conformitat al que disposa el segon paràgraf de l'apartat 4 de l'article 35 del la Llei de Prevenció de Regs Laborals, les parts signatàries del present Conveni estudiaran a través d'un Grup de treball o Comissió tècnica a designar dins de la Comissió Paritària, la creació d'un òrgan específic al que li puguin ser reconegudes les competències pròpies dels delegats de prevenció en l'àmbit sectorial.

**Capítol XI**  
**Garanties sindicals**

**Art. 67°. Acumulació d'hores.**

Es podrà procedir a l'acumulació d'hores dels diferents membres dels representants sindicals en els termes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors. Aquesta acumulació es podrà fer en còmput de trimestres naturals. La no utilització dins d'un trimestre no dona dret a transferir aquest crèdit al següent. Es podrà procedir a l'acumulació d'hores dels diferents membres dels representants sindicals en els termes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

**Capítol XII**  
**Mediació, arbitratge i remissió a normes complementàries**

**Art. 68°. Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.**

Les parts se sotmeten a la normativa sobre mediació i arbitratge laboral que regula el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

**Art. 69°. Clàusula de remissió general.**

En el no previst específicament en el present Conveni Col·lectiu les parts es remeten a la legislació laboral vigent i a l'II Acord General per a les Empreses de Transport de Mercaderies per Carretera, de 12 de Novembre de 2010, publicat en el BOE núm. 76 de 29 de Març de 2012 (codi de Conveni número 99012735011900).

**Art. 70°. Aclariments sobre complements i acomiadament improcedent.**

Les persones treballadores amb contractes de treball de durada igual o inferior a sis mesos, percebran els complements salarials de plus de transport mercaderies perilloses (ADR) - antic plus de perillositat - i nocturnitat a raó de el 25 per cent del salari base i sobre els salaris corresponents (dies o hores) en què s'hagin realitzat tals treballs.

En el cas que un treballador o treballadora fixa fos acomiadada per l'empresa dins del primer any de vigència del contracte i l'acomiadament fos declarat improcedent tindrà dret a percebre la diferència entre els plusos reportats a raó de el 10 per cent i del 25 per cent que corresponguin a les persones treballadores eventuais o temporals.

**Capítol XIII**  
**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral**

**Article 71°. Marc Contextual**

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

#### **Article 72°. Comissió Paritària d'Igualtat**

Amb l'objecte de contribuir a la consecució de la igualtat de gènere, s'acorda constituir una Comissió Paritària d'Igualtat entre les parts signatàries del present Conveni que estarà formada per una representació proporcionada de cadascuna d'aquestes parts, amb la finalitat de vigilar l'aplicació, interpretació, seguiment i evolució dels acords relatius als Planes i mesures d'igualtat entre dones i homes en el si de les diferents empreses que es trobin sota l'àmbit d'aplicació del present conveni.

Per a això i, per garantir una adequada labor sobre la base de l'objecte de la mateixa, aquesta Comissió es reunirà de forma ordinària semestralment i, de forma extraordinària, tantes vegades com sigui requerida per qualsevol dels seus membres, sempre que aquest requeriment es produeixi amb una antelació mínima de 7 dies respecte a la data de la corresponent sessió.

Aquesta Comissió tindrà les següents competències:

- 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 plans d'igualtat establertes en 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 sorgissin problemes que alentissin o paralizessin la realització del diagnòstic i/o l'acord en els objectius i mesures que hagués de contemplar el pla d'igualtat i com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.
- d) Elevació a la Comissió Paritària del Conveni relativa al registre dels Planes d'Igualtat. Aquesta comunicació es realitzarà mitjançant fax o correu electrònic.
- e) Vigilància de les mesures contemplades en el present conveni, així com la possibilitat de proposta de noves mesures davant la Comissió de Seguiment del corresponent Pla d'Igualtat.

#### **Article 73°. Planes d'Igualtat**

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

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

Tal com s'estableix en l'Art. 2.2 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Planes d'Igualtat i el seu registre, en les empreses de 50 o més persones en plantilla, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'Igualtat hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació del corresponent Pla d'Igualtat.

L'elaboració i implantació de Planes d'Igualtat serà voluntària per a les empreses de menys de 50 persones treballadores, prèvia consulta i negociació amb la representació legal de les persones treballadores, sent-los aplicable el regulat en la normativa legal a tals efectes.

Al seu torn i, a tenor del que es disposa en l'Art. 45. 4 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses, sigui el que sigui la seva grandària, també elaboraran i aplicaran un Pla d'Igualtat, prèvia negociació o consulta, amb la representació social de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest Pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord. De no existir representació social en el si de l'empresa, aquesta haurà de negociar i acordar l'esmentat Pla amb els sindicats més representatius del sector en el qual s'enquadri la seva activitat principal.

#### **Article 74°. Comissió d'Igualtat per a l'elaboració del Pla d'Igualtat entre dones i homes en l'empresa**

Per a les empreses que es vegin afectades pel que es disposa en la Llei Orgànica 3/2007, s'acorda la constitució de la Comissió d'Igualtat conforme a la regulació establerta a tals efectes en el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Planes 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 enviarà la corresponent notificació a la Comissió Paritària d'Igualtat de l'inici i del resultat de la negociació del corresponent Pla d'Igualtat. Aquesta comunicació es realitzarà mitjançant fax o correu electrònic.

La composició d'aquesta Comissió serà paritària, quant a gènere, entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores explicant, en els supòsits en què s'estimi necessari, amb la figura d'assessores i/o assessors en matèria d'igualtat de gènere.

En les constitucions de les Comissions d'Igualtat, també s'aprovarà el reglament de funcionament d'aquest òrgan on es regularan, entre altres qüestions, els procediments d'actuació del mateix.

S'estableix que la Comissió d'Igualtat es reunirà, de manera ordinària, les vegades que siguin necessàries, quedant acte convocades les parts d'una a una altra reunió i, de manera extraordinària, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavis d'almenys 5 dies.

De les reunions s'aixecarà la corresponent Acta que recollirà els temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data proposada per a la següent reunió.

En cas de desacord entre la representació empresarial i la social, es faran constar en el document d'Acta les posicions definitives per cada part.

Si durant el procés de negociació o implantació del corresponent Pla d'Igualtat, sorgissin desavinences entre les persones integrants d'aquesta Comissió, que alentissin o obstaculitzessin la realització del Diagnòstic i/o l'adopció d'acords relatius als Objectius i Accions a incloure en el corresponent Pla d'Igualtat es preveu, com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial, la notificació de tal circumstància a la Comissió Paritària d'Igualtat per a la seva oportuna labor de mediació.

#### **Article 75º. Diagnòstic d'Igualtat**

Prèviament a la fixació dels Objectius del Pla d'Igualtat de cada empresa, es durà a terme el corresponent Diagnòstic d'Igualtat, la finalitat de la qual serà la de proporcionar dades desagregades per sexe en relació a les següents qüestions:

- Accés a l'empresa: evolució de la plantilla en els últims cinc anys (nova incorporació, persones que han estat baixa en l'empresa amb especificació de la causa de la baixa), noves incorporacions en l'últim any amb indicació del tipus de contracte, 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 corresponent taula salarial de l'any en qüestió, incloent les remuneracions percebudes pel total de la plantilla en concepte de complements salarials, atenent a la tipologia dels mateixos.
- El citat registre també ha d'incloure informació relativa a les percepcions extrasalarials a les quals hagi tingut accés la plantilla de l'empresa.
- Formació: nombre total d'homes i dones que han rebut formació en l'últim any per matèria formativa. Quantes accions formatives han estat a iniciativa de l'empresa o a iniciativa del treballador o treballadora. Modalitat de la formació (presencial en horari laboral o fora, online). Durada de la formació. Persones que han sol·licitat i obtingut permisos individuals i adaptació de la jornada laboral per a la realització d'estudis reglats per 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 a 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 hauran de diagnosticar-se 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.

#### **Article 76 – Fases del Pla d'Igualtat**

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

**Programació:** desenvolupament de les mesures concretes necessàries per solucionar les manques detectades en relació a cadascuna de les matèries analitzades. S'hauran de fixar prioritats i establir un programa d'actuació, un calendari, especificant per a cadascuna de les mesures que inclou el pla, quin és la situació de partida, quin l'objectiu al que s'aspira i en quant temps pretenem aconseguir-ho. D'igual manera serà necessari que en totes les fases, i per a cadascuna de les mesures a desenvolupar, quedi clarament determinada la persona o grup de persones responsables de dur-la a terme.

**Implantació:** una vegada dissenyat el pla d'igualtat, haurà de ser ratificat per les parts legitimades per negociar i acordar en l'àmbit corresponent, s'informarà a tot el personal de l'empresa del contingut del pla d'igualtat i s'engegaran les diferents actuacions d'acord al calendari aprovat.



Seguiment i Avaluació: serà necessari definir els indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau de compliment del pla i dels objectius aconseguits. Previ a l'avaluació final, la comissió d'igualtat o òrgan anàleg, elaborarà informes periòdics d'avaluació en relació a cadascun dels objectius fixats en el pla d'igualtat, amb la finalitat de comprovar l'efectivitat de les mesures engegades i que permetin, en cas necessari, introduir actuacions correctores per aconseguir la fi perseguida en el termini de temps fixat.

#### **Article 77°. Mesures d'Acció Positiva**

Com s'assenyala en l'exposició de motius de la Llei Orgànica 3/2007, les accions positives són considerades com a instruments per aconseguir la igualtat real efectiva entre dones i homes que no han pogut ser corregides en aplicació del principi d'igualtat jurídica o formal.

Tals mesures podran ser aplicades en tant 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 reconegut en l'article 14 de la Constitució.

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

Sobre la base d'això i, en aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, les Comissions d'Igualtat estaran legitimades per promoure mesures encaminades a reduir i/o neutralitzar la desigualtat de gènere existent entre les persones que integrin la plantilla de cada empresa o organització acollides a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Tals mesures aniran destinades, preferentment, a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, entre unes altres, i podran consistir en:

1. Promoció dels processos de Selecció i Promoció de les persones treballadores que evitin l'existència de la denominada segregació vertical i horitzontal, així com la utilització del llenguatge sexista i/o de tipus inclusiu. Sobre la base d'això, s'afavorirà la implantació de procediments de Selecció transparents per a l'ingrés en l'empresa, mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
2. Establiment de programes específics per a la selecció/promoció de dones o homes en llocs en els quals estan subrepresentades.
3. Disseny i aplicació de plans de Formació en les empreses amb la finalitat 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.

#### **Article 78°. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

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

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris i estan expressament prohibits per la Llei Orgànica 3/2007.

En aplicació d'aquesta norma, les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

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

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

Les empreses afectades pel present conveni negociaran amb la citada representació sindical un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol haurà de comprendre, almenys, els següents principis:

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 respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.



3. El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
4. La identificació de les persones responsables d'atendre a 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 l'oportuna prevenció d'aquest tipus de delictes mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu cap a aquestes actuacions.

#### **Article 79°. Mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses**

Les parts signants del conveni es comprometen a complir amb l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, que estableix l'obligació que les empreses de més de cinquanta persones treballadores comptin amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. En aquest article s'explica que la determinació de l'abast i el contingut d'aquestes mesures queda subjecte al desenvolupament reglamentari, i s'explicita la necessitat que les mesures siguin pactades mitjançant la negociació col·lectiva i acordades amb els representants de les persones treballadores.

#### **Mesures planificades**

En compliment del RD 1026/2024, de 8 d'octubre, les mesures planificades mínimes negociades en aquest conveni que adoptaran i podran ampliar i adaptar a les seves característiques i particularitats, cadascuna de les empreses afectades pel mateix, en els termes i condicions que considerin oportuns, seran:

#### **Primer. Accés a l'ocupació, classificació i promoció professional.**

1. Els sistemes de contractació i promoció a les empreses afectades pel present conveni col·lectiu es basaran en el mèrit i les habilitats, sense discriminació per cap causa i, específicament, per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, característiques sexuals o pertinença a grup familiar.

En la selecció de personal s'utilitzaran currículums que permetin identificar i avaluar les candidatures exclusivament en funció dels mèrits i competències requerits per als diferents llocs de treball.

2. Les empreses formaran, capacitaran i sensibilitzaran les persones treballadores encarregades dels processos de selecció amb l'objectiu d'evitar biaixos.

3. En els processos de selecció i promoció professional es garantirà, per part de les empreses, la preservació del dret a la intimitat de les persones, evitant la realització de preguntes invasives sobre la vida personal i familiar, així com la sol·licitud de qualsevol dada que pugui vulnerar aquest principi.

4. Queden prohibits els reconeixements mèdics en què l'estat serològic, els nivells hormonals o l'anàlisi de l'anatomia i morfologia corporal, especialment pel que fa als genitals, siguin causa d'exclusió dels processos selectius de personal, d'accés i promoció a l'ocupació.

5. En els casos en què els processos de selecció de personal i/o promoció professional siguin realitzats per empreses externes, les empreses afectades pel present conveni vetllaran perquè aquestes entitats i els equips que els desenvolupin incorporin una perspectiva inclusiva cap a les persones LGTBI, especialment cap a les persones trans.

#### **Segon. Formació, sensibilització i llenguatge.**

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu integraran 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 la no discriminació. La formació anirà adreçada a tota la plantilla, incloent els comandaments intermedis, personal directiu i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

#### **Tercer. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.**

1. Amb l'objectiu de promoure l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs, es garantirà per part de les empreses la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment mitjançant protocols d'assetjament i violència a la feina.

2. Aquelles empreses que utilitzin uniformes o roba de feina hauran de garantir que siguin de gènere neutre o, si no és possible, facilitar l'uniforme o roba de feina d'acord amb el gènere sentit o expressat, segons les indicacions de la persona treballadora.

3. Les empreses podran disposar de cabines i dutxes individuals en ambdós vestidors garantint el dret a la intimitat de les persones

treballadores.

#### **Quart. Permisos i beneficis socials.**

Les empreses garantiran l'accés als permisos, beneficis socials i drets recollits en el present conveni col·lectiu sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

#### **Cinquè. Règim disciplinari.**

Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física de caràcter sexual o assetjament moral, així com comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores, serà sancionada. Si aquesta conducta es duu a terme aprofitant-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant.

Per prevenir, investigar i sancionar els comportaments d'assetjament, s'implantarà un procediment específic en què es garanteixi la confidencialitat i el dret de les persones.

#### **Article 80º. Violència de gènere**

Les empreses vinculades a aquest conveni tindran especial cura, sempre baix total confidencialitat, d'aplicar, a petició de les treballadores que la sofreixin, els drets recollits en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Els drets que es reconeixen a les treballadores/és víctimes de la violència de gènere són, entre uns altres, els següents:

1. Dret a una reducció de la jornada de treball, que comporti una reducció del salari en la mateixa proporció. Es pot subscriure un conveni especial amb la Seguretat Social per mantenir les mateixes bases de cotització i que no es vegin afectades les futures prestacions de jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència, derivades de malaltia comuna o accident no laboral.
2. Dret a la reordenació del temps de treball, a través de la corresponent adequació del mateix a les necessitats de la persona treballadora, l'aplicació de l'horari flexible, i/o qualssevol formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.
3. Dret al fet que es faci efectiu un canvi de centre de treball amb reserva del lloc de treball, en els termes que estableix la llei a tals efectes.
4. Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball, en els termes que estableix la llei a tals efectes.
5. Dret a l'extinció voluntària del contracte de treball amb dret a la prestació contributiva per desocupació o subsidi per insuficiència de cotització.

L'acomiadament o extinció del contracte de treball per l'empresari serà nul si es produeix en ocasió de l'exercici per part de la persona treballadora víctima de violència de gènere dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o suspensió de la relació laboral.

Per exercir aquests drets les persones treballadores hauran d'acreditar la situació de víctimes de violència de gènere, bé mitjançant Sentència per la qual es condemni a l'agressor/a, a través de la corresponent Ordre de protecció o mitjançant informe del Ministeri Fiscal.

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

#### **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

##### **Disposició addicional única.**

Drets adquirits en matèria de plus de perillositat i plus de nocturnitat.- Les persones treballadores ingressades en les empreses afectades per aquest Conveni amb anterioritat a 1 de gener de 1995 conservaran, com a dret adquirit i reconegut a títol 'ad personam' i com a condició més beneficiosa, la meritació i percebo dels plusos de perillositat denominat en l'article 34º, a partir de la vigència del present "plus de transport mercaderies perilloses (ADR)" i nocturnitat a raó de un 25 per cent del seu salari base més el complement d'antiguitat que tinguessin reconegut arran de la congelació del mateix el 31 de desembre de 1997, quan duguin a terme els treballs que donen dret a aquests plusos i pel temps que els realitzin.

#### **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

##### **Disposició transitòria única.**

Projectes de noves directives europees sobre ordenació del temps de treball en els transports per carretera: Si durant la vigència del present Conveni s'aprovessin noves directives sobre ordenació del temps de treball en els transports per carretera, la Comissió Negociadora del



Conveni es reunirà a fi de redactar el projecte d'acord que procedeixi per a la seva immediata aplicació que, si escau, hauran de ratificar les parts signatàries del Conveni.

## DISPOSICIONS FINALS

### Disposició Final Única

Si durant la vigència d'aquest conveni es modifiqués legalment la jornada màxima de treball anual o setmanal, introduint per llei una jornada inferior a la vigent en l'actualitat, s'aplicarà immediatament la nova jornada establerta a partir del moment en el qual aquesta sigui imperativa. No obstant això, si la norma establís qualsevol tipus de disposició transitòria que permetés que els convenis en vigor mantinguessin la jornada negociada en ells fins al venciment del conveni, es deurà immediat convocar la Comissió Negociadora del Conveni que correspongui a la representació que s'acrediti en aquest moment, la qual haurà de renegociar la jornada laboral per poder decidir sobre la forma i el moment d'aplicació de la nova jornada amb la seva nova distribució en còmput mensual, quinzenal o anual en funció del que es pacti.

## ANNEX I TAULES SALARIALS

### ANY 2025 (Increment del 12% sobre els salaris vigents a 31/12/2010)

	SALARI BASE	PLUS CONVENI	HORES EXTRAORD.
<b>GRUP I. PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC</b>			
Llicenciat/da i Enginyer/a	1964,46	294,67	19,08
Enginyer/a Tècnic i Auxiliar Titulat/da	1831,24	274,69	17,79
Ajudant Tècnic sense titulació	1730,84	259,63	16,81
Cap de Serveis	1964,46	294,67	19,08
Inspector/a principal	1831,24	274,69	17,79
<b>GRUP II. PERSONAL ADMINISTRATIU</b>			
Cap d'Administració	1730,84	259,63	16,81
Oficial 1ª	1443,70	216,55	14,02
Oficial 2ª	1275,75	191,36	12,39
Auxiliar Administratiu/va	1224,54	183,68	11,89
<b>GRUP III. PERSONAL DE MOVIMENT</b>			
<b>A) Personal d'Agències de Transport</b>			
Encarregat/da General	1537,05	230,56	14,93
Encarregat/da de Magatzem	1423,79	213,57	13,83
Capatàs	1383,94	207,59	13,44
Auxiliar de Magatzem i Basculer/a	1283,53	192,53	12,47
Peó Especialitzat/da	1205,00	180,75	11,70
Peó	1181,57	177,24	11,48
<b>B) Transport de Mercaderies</b>			
Cap de Tràfic de 1ª	1531,03	229,66	14,87
Cap de Tràfic de 2ª	1470,65	220,60	14,28
Cap de Tràfic de 3ª	1404,04	210,60	13,64
Conductor/a C+I	1423,80	213,57	13,83
Conductor/a C	1339,79	200,97	13,01



	SALARI BASE	PLUS CONVENI	HORES EXTRAORD.
Conductor/a B	1258,60	188,79	12,22
Conductor/a Repartidor/a de Vehicles Lleugers	1183,84	177,58	11,50
Ajudant	1217,14	182,57	11,82
Peó Especialitzat/da	1205,00	180,75	11,70
Peó	1181,57	177,24	11,48
<b>C) Personal de Serveis Auxiliars</b>			
Greixador/a	1282,34	192,35	12,46
Guarda de Nit	1213,99	182,10	11,79
Guarda de Dia	1181,57	177,24	11,48
Peó	1181,57	177,24	11,48
<b>GRUP IV. PERSONAL DE SERVEIS AUXILIARS</b>			
Cap de Tràfic	1537,05	230,56	14,93
Inspector/a Visitador/a	1470,65	220,60	14,28
Encarregat/da de Magatzem i/o Guardamobles	1423,79	213,57	13,83
Capatàs	1383,94	207,59	13,44
Capitonista	1282,74	192,42	12,46
<b>GRUP V. PERSONAL SUBALTERN</b>			
Cobrador/a de Factures	1219,05	182,86	11,84
Telefonista	1202,94	180,44	11,68
Porter/a	1180,82	177,13	11,47
Vigilant	1180,82	177,13	11,47
Netejador/a	1032,35	154,85	10,03

**ANY 2026 (Increment del 4% sobre els salaris vigents a 31/12/2025)**

	SALARI BASE	PLUS CONVENI	HORES EXTRAORD.
<b>GRUP I. PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC</b>			
Llicenciat/da i Enginyer/a	2043,04	306,46	19,84
Enginyer/a Tècnic/a i Auxiliar Titulat/da	1904,49	285,68	18,50
Ajudant Tècnic/a sense titulació	1800,07	270,01	17,48
Cap de Serveis	2043,04	306,46	19,84
Inspector/a principal	1904,49	285,68	18,50
<b>GRUP II. PERSONAL ADMINISTRATIU</b>			
Cap d'Administració	1800,07	270,01	17,48
Oficial 1ª	1501,45	225,21	14,58
Oficial 2ª	1326,78	199,02	12,89
Auxiliar Administratiu/va	1273,52	191,03	12,37
<b>GRUP III. PERSONAL DE MOVIMENT</b>			
<b>A) Personal d'Agències de Transport</b>			
Encarregat/da General	1598,54	239,79	14,53





	SALARI BASE	PLUS CONVENI	HORES EXTRAORD.
Encarregat/da de Magatzem	1480,74	222,12	14,38
Capatàs	1439,30	215,90	13,98
Auxiliar de Magatzem i Basculer	1334,87	200,23	12,97
Peó Especialitzat/da	1253,20	187,98	12,17
Peó	1228,83	184,33	11,94
<b>B) Transport de Mercaderies</b>			
Cap de Tràfic de 1ª	1592,27	238,84	15,47
Cap de Tràfic de 2ª	1529,48	229,42	14,86
Cap de Tràfic de 3ª	1460,20	219,03	14,18
Conductor/a C+I	1480,75	222,12	14,38
Conductor/a C	1393,38	209,01	13,53
Conductor/a B	1308,94	195,89	12,71
Conductor/a Repartidor/a de Vehicles Lleugers	1231,19	184,68	11,96
Ajudant	1265,82	189,87	12,29
Peó Especialitzat/da	1253,20	187,98	12,17
Peó	1228,83	184,33	11,94
<b>C) Personal de Serveis Auxiliars</b>			
Greixador/a	1333,64	200,04	12,95
Guarda de Nit	1262,55	189,38	12,26
Guarda de Dia	1228,83	184,33	11,94
Peó	1228,83	184,33	11,94
<b>GRUP IV. PERSONAL DE SERVEIS AUXILIARS</b>			
Cap de Tràfic	1598,54	239,79	15,53
Inspector/a Visitador/a	1529,48	229,42	14,86
Encarregat/da de Magatzem i/o Guardamobles	1480,74	222,12	14,38
Capatàs	1439,30	215,90	13,98
Capitonista	1334,05	200,11	12,96
<b>GRUP V. PERSONAL SUBALTERN</b>			
Cobrador/a de Factures	1267,81	190,18	12,31
Telefonista	1251,05	187,66	12,15
Porter/a	1228,05	184,21	11,93
Vigilant	1228,05	184,21	11,93
Netejador/a	1073,64	161,05	10,43

**ANY 2027 (Increment del 4% sobre els salaris vigents a 31/12/2026)**

	SALARI BASE	PLUS CONVENI	HORES EXTRAORD.
<b>GRUP I. PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC</b>			
Llicenciat/da i Enginyer/a	2124,76	318,72	20,64
Enginyer/a Tècnic/a i Auxiliar Titulat/da	1980,67	297,11	19,24
Ajudant/a Tècnic/a sense titulació	1872,07	280,81	18,18
Cap de Serveis	2124,76	318,72	20,64



	SALARI BASE	PLUS CONVENI	HORES EXTRAORD.
Inspector/a principal	1980,67	297,11	19,24
<b>GRUP II. PERSONAL ADMINISTRATIU</b>			
Cap d'Administració	1872,07	280,81	18,18
Oficial 1ª	1561,51	234,22	15,17
Oficial 2ª	1379,85	206,98	13,40
Auxiliar Administratiu/va	1324,46	198,67	12,86
<b>GRUP III. PERSONAL DE MOVIMENT</b>			
<b>A) Personal d'Agències de Transport</b>			
Encarregat/da General	1662,48	249,38	16,15
Encarregat/da de Magatzem	1539,97	231,00	14,96
Capatàs	1496,87	224,53	14,54
Auxiliar de Magatzem i Basculer/a	1388,27	208,24	13,48
Peó Especialitzat/da	1303,32	195,49	12,66
Peó	1277,98	191,70	12,41
<b>B) Transport de Mercaderies</b>			
Cap de Tràfic de 1ª	1655,96	248,40	16,08
Cap de Tràfic de 2ª	1590,65	238,60	15,45
Cap de Tràfic de 3ª	1518,61	227,79	14,75
Conductor/a C+I	1539,98	231,00	14,96
Conductor/a C	1449,12	217,37	14,08
Conductor/a B	1361,30	204,19	13,22
Conductor/a Repartidor/a de Vehicles Lleugers	1280,44	192,07	12,44
Ajudant	1316,46	197,47	12,79
Peó Especialitzat/da	1303,32	195,49	12,66
Peó	1277,98	191,70	12,41
<b>C) Personal de Serveis Auxiliars</b>			
Greixador/a	1386,98	208,04	13,47
Guarda de Nit	1313,05	196,96	12,75
Guarda de Dia	1277,98	191,70	12,41
Peó	1277,98	191,70	12,41
<b>GRUP IV. PERSONAL DE SERVEIS AUXILIARS</b>			
Cap de Tràfic	1662,48	249,38	16,15
Inspector/a Visitador/a	1590,65	238,60	15,45
Encarregat/da de Magatzem i/o Guardamobles	1539,97	231,00	14,96
Capatàs	1496,87	224,53	14,54
Capitonista	1387,41	208,12	13,48
<b>GRUP V. PERSONAL SUBALTERN</b>			
Cobrador/a de Factures	1318,53	197,78	12,81
Telefonista	1301,10	195,17	12,64

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2025/80/1194212





	SALARI BASE	PLUS CONVENI	HORES EXTRAORD.
Porter/a	1277,17	191,58	12,40
Vigilant	1277,17	191,58	12,40
Netejador/a	1116,59	167,49	10,85

En tots els casos, amb independència de l'import de les taules salarials establertes per a cada categoria, s'estarà com a mínim al que anualment es determini en matèria de Salari Mínim Interprofessional.

