



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

8224

Resolución del Consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100141012016)

Antecedentes

1. El 23 de mayo de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Irubus S.A.U.
2. El 30 de mayo de 2023, Isaac Alvarez Menendez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U., en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (29 de agosto de 2023)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía (BOIB 103/2023)



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA IRUBUS, S.A.U. ISLAS BALEARES

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio concertado por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores/as de la misma en Palma de Mallorca, afecta al personal de IRUBUS, S.A.U. en su Centro de Trabajo de Palma de Mallorca estableciendo y regulando las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la empresa IRUBUS, S.A.U. y dicho personal.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal que lo estuviera de conformidad con los artículos 1.3 y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 2. NORMA BÁSICA Y SUSTITUTORIA

En virtud de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores/as el presente Convenio colectivo sustituye y sucede en su integridad a las precedentes regulaciones y tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial o estatal o de ámbito inferior en los términos previstos en el citado artículo. En lo no regulado por este convenio colectivo se estará al laudo arbitral de 24 de Noviembre de 2000 y al Estatuto de los Trabajadores/as y demás legislación Laboral.

Artículo 3. ÁMBITO TERRITORIAL

Las presentes normas se aplicarán a las personas incluidas en el ámbito personal del Convenio que presten sus servicios en Baleares.

Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El Convenio colectivo entrará en vigor con fecha 1 de Enero de 2023 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023. El Convenio se considerará automáticamente denunciado al finalizar su vigencia.

ART. 5. COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole de los empleados/as siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio Colectivo no superen a aquellas en cómputo anual y globalmente consideradas. No se devengará concepto o cuantía económica diferente de las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

ART. 6. COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del presente convenio colectivo, integrada por la dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores/as.

Esta Comisión se reunirá cuando una de las partes la convoque.

Funciones:

- Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Adaptación o modificación del convenio colectivo durante su vigencia.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Ambas partes convienen en poner en conocimiento de la Comisión Paritaria de todas las dudas, discrepancias, y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista. Es preceptivo, antes de la interposición de un Conflicto Colectivo en vía judicial, someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.



CAPÍTULO II RETRIBUCIONES

Artículo 7. SALARIO BASE

Los salarios base mensuales establecidos para los distintos puestos de trabajo, son los que figuran a continuación.

De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2023. Los atrasos se abonarán en el plazo de las dos nóminas siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el BOIB.

NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MES
1	Personal Superior o técnico/a	2.116,71
2	Jefe/a de tráfico	1.578,11
3	Jefe/a de equipo de taller	1.478,79
4	Conductor/a de vehículos	1.613,27
5	Oficial/a primera de taller	1.438,73
6	Oficial/a segunda de taller	1.410,83
7	Oficial/a tercera de taller	1.370,84
8	Oficial/a primera administrativo/a	1.501,36
9	Oficial/a segunda administrativo/a	1.430,04
10	Auxiliar Administrativo/a	1.351,62
11	Peón y Limpiador/a	1.327,23

Las condiciones retributivas del presente Convenio se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna, parcial o total, de la actividad que se desarrolla, por la que en ningún caso procede incremento o abono adicional alguno por tal circunstancia.

Artículo 8. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Se establece, desde la firma del presente convenio que no se devenga complemento retributivo de antigüedad para cualquiera de los puestos de trabajo.

Artículo 9. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias. Una se abonará el 31 de julio, como paga de verano, otra el 22 de diciembre, con ocasión de las fiestas navideñas y una tercera paga de beneficios.

Al personal que ingresare y/o cesare en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones establecidas proporcionalmente al tiempo trabajado.

El importe de las gratificaciones será de una mensualidad del salario base establecido en el artículo 7 del Convenio.

Artículo 10. HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS DE ESPERA

Se establece un valor cierto y unitario a la retribución por la hora extraordinaria o de exceso que realicen los conductores/as, por encima de la jornada ordinaria de trabajo convenida, destinadas al tiempo en el que el trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa en la prestación de su trabajo efectivo. Su valor será el siguiente:

PUESTO DE TRABAJO	VALOR POR HORA
Conductor/a de vehículos	12,29

En los meses de abril a octubre, inclusive, el cómputo será diario de 7,45 horas aplicándose también este modo de cómputo al mes de marzo en el caso de que, la Empresa tenga en vigor contrato de aplicación, en tal mes, con Mundiplan. En el resto de meses tendrán la naturaleza de horas extras o de exceso las de tiempo de trabajo efectivo que rebasen las 171 horas efectivas en cómputo mensual.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el Artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores/as. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general





en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista en tales jornadas. A estos efectos, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatros meses siguientes a su realización.

Tendrán la naturaleza de Horas de Espera aquéllas que la normativa legal establece, sin poder ser rebasados sus máximos legales, y no computando para la jornada ordinaria efectiva de trabajo. Si por motivos de distribución de los servicios las horas de trabajo efectivo, entendiéndose como tales las destinadas a conducir no rebasan en cómputo mensual las 171 horas, se sumarán las horas de presencia en el mismo cómputo, respetándose los acuerdos que en la empresa pueda haber con los representantes de los trabajadores/as a este respecto.

Artículo 11. TRANSPORTE Y EQUIPAJE

Dada la naturaleza del trabajo a realizar de transporte de viajeros/as como la carga y descarga de equipaje de los mismos y los desplazamientos necesarios de los trabajadores/as desde su domicilio al trabajo, se establece, en concepto de indemnización compensatoria, un plus de transporte, que será igual para todos los trabajadores/as contratados a tiempo completo y que será abonado en cada una de las doce mensualidades del año. El plus de transporte se retribuirá de acuerdo a 112,93 €.

En cuanto a la realización de carga y descarga de equipaje, si un cliente contractualmente abonara de manera específica a IRUBUS este servicio, IRUBUS retribuirá al trabajador/a que realice estas funciones con la cantidad de 0,339 €.

Artículo 12. DIETAS

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir una compensación por día efectivamente trabajado en concepto de dieta fija por día de trabajo cuyo importe será de 11,45 €.

Los importes anteriores serán la cuantía total de la dieta, en la que quedan englobadas las necesidades de desayuno, comida y cena.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, FESTIVOS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 13. Jornada laboral del personal de no movimiento

La jornada del personal de no movimiento será de 80 horas bisemanales, equivalentes a 1.826 horas y 27 minutos anuales. En el caso de que debido a las reglas de la concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as resultara de aplicación el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros/as por carretera de las Illes Balears (BOIB de 7 de junio de 2014), se estará en cuanto a la jornada anual total a lo que éste establezca.

Artículo 14. Jornada laboral del personal de movimiento

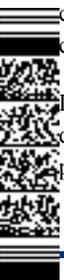
Para el personal de conducción en los meses de abril a octubre, inclusive, el cómputo será diario de 7,45 horas aplicándose también este modo de cómputo al mes de marzo en el caso de que, la empresa tenga en vigor contrato de aplicación, en tal mes, con Mundiplan. El resto de los meses la jornada ordinaria efectiva de trabajo será de 171 horas mensual efectivas con un cómputo mensual.

En el caso de que debido a las reglas de la concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as resultara de aplicación el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears (BOIB de 7 de junio de 2014), se estará en cuanto a la jornada anual total a lo que éste establezca.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario/a y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo y sus pasajeros/as, según establece el segundo párrafo del apartado 1 del art. 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

La distribución y asignación de los servicios diarios correspondientes a la jornada o jornadas siguientes, se harán público al personal afectado y para conocimiento del mismo, tan pronto como sean conocidos por el empresario/a y dentro de la buena fe y los usos, horarios y costumbres tradicionales de las empresas del sector, no más tarde del inicio de la jornada que se vaya a realizar. Caso de no producirse esta comunicación se entenderá que se asigna una jornada continuada.

La jornada partida podrá ser interrumpida con un mínimo de 2 horas y un máximo de cuatro horas. La empresa respetará el principio de no discriminación en la jornada partida, rotando dicho servicio entre todos los trabajadores/as que estén en esa fecha en plantilla dentro de las posibilidades de cada empresa.



Entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana no se partirá la jornada.

La distribución del trabajo nocturno se aplicará con la máxima equidad y rotación de forma que un mismo trabajador/a no esté trabajando de noche más de dos semanas consecutivas en cómputo mensual, salvo adscripción voluntaria o necesidades ineludibles del servicio.

El conductor/a que hubiere iniciado un servicio normal y por causas especiales éste se prolongará, no podrá abandonar dicho servicio hasta que lo haya terminado, salvo por causas imprevistas que deberán ser convenientemente justificadas.

Por el hecho de ser llamado/a a trabajar la jornada mínima que se computará será de 4 horas y media.

Respecto a las charlas de seguridad que imparte la empresa a los trabajadores/as se intentará que las mismas sean dentro de la jornada ordinaria de trabajo, si las mismas se realizasen fuera de la jornada ordinaria de trabajo se computará 1 hora a cada trabajador/a por la charla realizada.

Artículo 15. DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores/as de conducción de vehículos afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se compute su descanso semanal de forma que por cada seis días de trabajo devenguen dos de descanso consecutivo. Siendo 96 los descansos anuales.

Los días de descanso no disfrutados serán compensados a razón de 1 día y medio de descanso acumulable al siguiente descanso que corresponda. El disfrute de la compensación de los días de descanso semanal siempre se hará en días naturales.

Artículo 16. FESTIVOS

Todos los festivos según el calendario laboral anual (14 festivos) que sean trabajados habrán de ser abonados a razón del 175 por 100 en concepto de Plus Festivo, reduciéndose además el cómputo cuatrisesemanal en 9 horas, en el caso de no trabajarlo, se reducirá el cómputo en 7 horas.

Artículo 17. VACACIONES

Las vacaciones serán de treinta días naturales anuales para todo el personal, independientemente del tiempo de antigüedad en la empresa, excepto para los trabajadores/as que no lleven un año en la misma, en cuyo caso se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado. En el caso de que debido a las reglas de la concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as resultara de aplicación el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros/as por carretera de las Illes Balears (BOIB de 7 de junio de 2014), se estará a lo que éste establezca en cuanto al número total de días de vacaciones.

De los treinta días de vacaciones naturales anuales, los trabajadores/as contratados como fijos, fijos discontinuos y de obra y servicio podrán solicitar siete días para disfrutar en la temporada alta. El resto de días, el empresario/a en atención a criterios organizativos y de optimización del tiempo de trabajo podrá fijar la fecha del disfrute de las vacaciones en momentos de baja producción.

Artículo 18. LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo/a y por accidente o enfermedad graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos/as, el permiso tendrá una duración de, al menos, cinco días, que podrá ser aumentado de común acuerdo con el empresario/a. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se aumentará en 2 días. Los mismos derechos a las licencias que se contemplan en este apartado a los cónyuges en matrimonios se extenderán a las personas unidas como parejas de hecho en los términos que establezca la legislación vigente de aplicación, lo que el trabajador o trabajadora deberá acreditar fehaciente y documentalmente ante la empresa.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos se mantendrán siempre y cuando así esté establecido legalmente. Si la legislación de aplicación modificara tales permisos, los anteriormente descritos quedarían automáticamente adecuados a la nueva normativa sobrevenida.

Artículo 19. EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La voluntaria, que podrá solicitar el trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, será por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, que en caso de ser inferior al máximo no será prorrogable, salvo mutuo acuerdo entre las partes. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El derecho a esta excedencia quedará nulo y sin efecto cuando el trabajador/a preste sus servicios, por cuenta propia o ajena, en el sector del transporte discrecional por carretera, salvo que medie autorización expresa de la empresa.

El trabajador/a excedente voluntario, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Las situaciones de excedencia y las solicitudes de reingreso serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores/as.

Lo no previsto en este artículo se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN, EMPLEO Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

Artículo 20. CONTRATACIÓN

1.- FIJOS DISCONTINUOS. Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, los trabajadores/as que realicen tal actividad deberán ser llamados siempre que sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de fijos de trabajos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, y, su interrupción, a la inversa. Por fecha de ingreso se entenderá la que corresponda a la primera contratación, independientemente de su modalidad contractual.

En aquellos casos que el trabajador/a no resida en la isla donde está ubicado el centro de trabajo o se halle trabajando en otra empresa, el llamamiento deberá realizarse con al menos setenta y dos horas de antelación. Las citadas circunstancias deberán ser puestas en conocimiento de la empresa por parte del trabajador/a por escrito y a tales efectos. Si la empresa, por razones de demanda imprevista de servicios no pudiera cumplir con dicho plazo, deberá preavisar al trabajador/a igualmente, y si el trabajador/a no pudiera incorporarse, la empresa podrá llamar al siguiente trabajador/a en el escalafón sin que el trabajador/a precedido pierda el derecho a ser convocado nuevamente en el siguiente llamamiento.

La empresa elaborará anualmente un escalafón específico para los trabajadores/as fijos de trabajos discontinuos, donde figurará el nombre y apellidos, puesto de trabajo y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los periodos de ocupación.

2. CONTRATOS EVENTUALES. La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores/as.

La duración de los contratos eventuales podrá ser de hasta nueve meses, dentro de un período de doce meses salvo para los contratos a tiempo parcial, tal y como se recoge en el apartado 6 de este artículo, cuya duración no podrá superar seis meses, respetándose en este caso lo establecido en el convenio sectorial.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores/as fijos discontinuos, teniendo preferencia el trabajador/a fijo discontinuo de la misma categoría y centro de trabajo sobre el trabajador/a eventual.



3. EXTINCIÓN CONTRATOS TEMPORALES. De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores/as, a la finalización del contrato de trabajo eventual o del contrato por obra o servicio determinado, suscritos a partir de la entrada en vigor de este

Convenio, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la que en cada momento establezca la legislación para estos supuestos. Esta indemnización se calculará a razón de los conceptos fijos del salario (salario base, gratificaciones extraordinarias y complementos fijos si los hubiere, con excepción en todo caso de horas extras y de los conceptos extrasalariales de plus de transporte y carga y descarga de equipajes).

4. PERÍODO DE PRUEBA. En el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses, que se registrará por lo previsto legalmente. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que ésta hubiera finalizado con anterioridad a los dos años previos a la nueva contratación.

5. CONTRATO DE RELEVO. Cuando se contrate a trabajadores/as para facilitar la jubilación parcial prevista en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores/as, el contrato será en todo caso a tiempo determinado, pasando a cubrir la vacante, en su caso, que deje el trabajador/a jubilado/a parcialmente, el trabajador/a fijo discontinuo más antiguo de la plantilla que sea de la misma categoría que aquél.

6. NORMAS COMUNES. Independientemente de la contratación expuesta en el párrafo anterior, los empresarios/as podrán contratar trabajadores/as al amparo de la legislación laboral vigente.

La empresa habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores/as en la empresa los contratos realizados de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.1.2º del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 21. PLANTILLAS

A partir del tercer año de actividad de la empresa, ésta estará obligada a cumplir el porcentaje de plantilla promedio anual de 60 por 100, mínimo, de trabajadores/as fijos y fijos discontinuos y de contratos de duración determinada por obra y servicio y un 40 por 100, máximo, de trabajadores/as eventuales. A partir del cuarto año de actividad el porcentaje será de 70 % de trabajadores/as fijos discontinuos y obra y servicio y un 30 % de trabajadores/as eventuales. A partir del quinto año se subirá el porcentaje de plantilla de 80 % de fijos, fijos-discontinuos y obra y servicio y un 20 % del resto contrato eventuales.

Las fracciones resultantes se computarán con carácter unitario, esto es como un trabajador/a más.

CAPÍTULO VI

PREVISIÓN, MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 22. INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores/as en situación de baja por incapacidad temporal (IT), derivada de accidente laboral, con duración superior a 16 días la empresa complementará la percepción hasta el 100 % de su base de cotización diaria respectiva en cada caso, por un máximo de 18 meses.

Artículo 23. Defensa del personal, suspensión temporal y limitación de la vigencia del permiso o licencia de conducción por pérdida de la totalidad del crédito de los puntos asignados.

1. Retirada del carnet de conducir.

Cuando un/a conductor/a sufra la retirada del permiso de conducir hasta un año y sea por sentencia firme o resolución de la Autoridad Administrativa competentes, tendrá derecho a seguir percibiendo el salario que tuviera asignado a sus funciones o tareas en el momento de la retirada del permiso, siempre y cuando:

- La retirada se produzca con ocasión de accidente de tráfico en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa.
 - El conductor/a afectado/a tenga tres años trabajados en la empresa.
 - El conductor/a afectado/a acepte realizar las funciones que se le asignen aún cuando se refieran a puesto de trabajo o grupo profesional diferente.
 - La retirada del permiso de conducir no se deba a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, las dos primeras declaradas por sentencia judicial en primera instancia o resolución firme en vía administrativa.
- El/la conductor/a podrá optar además, o bien por computar el período de retirada del permiso de conducir como vacaciones, o solicitar excedencia voluntaria no retribuida con reserva de puesto de trabajo.





- Se requerirá para las nuevas contrataciones el saldo de los puntos de tráfico y será requisito imprescindible que los mismos tengan 12 puntos como mínimo.
- Se establece que anualmente los trabajadores/as por obra y servicio, fijos/as y fijos/as-discontinuos/as tendrán que entregar a la empresa el saldo de puntos de tráfico, igualmente si hay alguna variación en el transcurso del año de su saldo de puntos tendrán que comunicárselo a la empresa y entregarle el certificado de los mismos.

2. Limitación de la vigencia del permiso o licencia de conducción por pérdida de la totalidad del crédito de los puntos asignados

Cuando al trabajador/a se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, salvo que corresponda aplicación del régimen disciplinario o normativa penal correspondiendo la extinción definitiva de su contrato de trabajo, podrá pasar a una situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de un año a contar desde la fecha de pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose a todos los efectos y sin indemnización alguna el contrato de trabajo y la relación laboral con la empresa.

Si el trabajador/a obtuviera una nueva licencia en el plazo citado, se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales vigentes con anterioridad al inicio de la excedencia.

El tiempo de excedencia no computará a efectos de tiempo de servicios ni antigüedad en la empresa.

El trabajador/a contratado como conductor queda obligado/a a facilitar a la empresa copia debidamente cotejada de su permiso de conducir en vigor y a notificar en el plazo máximo de 48 horas los cambios que se produzcan en su permiso o licencia de conducción, así como cualquier notificación de pérdida total de puntos. El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerado por la empresa como falta muy grave y sancionado de conformidad al régimen disciplinario laboral aplicable.

3. Multas o sanciones por infracciones en materia de circulación

Las multas o sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, en materia de tráfico, serán satisfechas por ésta o por el trabajador/a, según sea la imputabilidad y responsabilidad de las mismas.

Artículo 24. VIGILANCIA DE LA SALUD

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a pasar un reconocimiento médico anual, sin coste alguno para ellos. No obstante lo anterior, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta voluntariedad no será de aplicación a los trabajadores/as que desempeñen funciones de conducción, debidos a los riesgos que para los mismos y para terceros llevan implícitos tales tareas.

Tales reconocimientos también serán obligatorios para el personal de nuevo ingreso en la empresa.

Artículo 25. CONTROLES DE CONSUMO DE ALCOHOL

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados/as y de los usuarios/as del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de Alcohol.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados/as no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

Práctica de las Pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la Empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.
2. Empleado/a o empleados/as objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros/as.
3. Un Representante de los Trabajadores/as, si hubiere tal Representación. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de los Trabajadores/as la realización de las pruebas. En el supuesto de que la Representación de los Trabajadores/as decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el



presente artículo, siendo válido su desarrollo.

4. Un profesional sanitario.

Procedimiento de las Pruebas

El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.
2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado/a supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado/a sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).
3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado/a será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado/a, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado/a, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazara su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle el correspondiente acta.

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta muy grave que podrá ser sancionada con despido. La misma consideración tendrá la negativa del empleado/a a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

Artículo 26. CONTROLES DE CONSUMO DE DROGAS

La empresa podrá realizar pruebas de detección de consumo de drogas. Consisten en la determinación de drogas en saliva mediante un aparato homologado, cuya verificación oficial esté vigente. Estará a disposición de los trabajadores/as de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas.

La persona encargada de realizar los controles de drogadicción, podrá ser de la Empresa o ajena a la misma, pudiendo ser identificada en cualquier momento, contando con la formación necesaria para el manejo del equipo, así como conocimiento de las normas a seguir para interpretar los resultados.

En lo que respecta a los lugares en los que se practicarán estas pruebas, se procurará crear las menores molestias a los trabajadores/as, evitando de cualquier modo realizar las pruebas a la vista de los viajeros/as o en lugares que no reúnan las más mínimas condiciones higiénicas.

Como ya se ha anticipado, cuando se realicen las pruebas hay que cumplimentar la hoja, o modelo, establecido al respecto por la empresa, relacionando todos los trabajadores/as que se someten a las mismas e incluyendo en número correlativo de la prueba que marca el equipo al inicio y al final de los controles. Estas hojas estarán a disposición de los representantes de los trabajadores/as siempre que lo soliciten.

CAPÍTULO VII DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 27. ORGANOS DE REPRESENTACIÓN

De conformidad a lo dispuesto en las leyes vigentes, los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 28. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1. CRÉDITO HORARIO. Los miembros del comité de empresa y los delegados/as de personal, como representantes legales de los trabajadores/as, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores/as, siendo el número de horas el que corresponda según la legislación vigente.

Las ausencias del trabajador/a derivadas del crédito de horas establecidas en este artículo deberán ser previamente avisadas y posterior y debidamente justificadas.

El preaviso deberá de ser de, al menos, 48 horas, salvo probadas razones de urgencia, que será en todo caso de veinticuatro horas.



2. DERECHO DE REUNIÓN. Los/as representantes legales de los trabajadores/as de un centro o empresa podrán reunirse en los locales de la misma, disponiendo de los derechos y garantías que la ley les otorgue en cada momento.

3. ASAMBLEAS.-Los trabajadores/as de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, comunicándola al empresario/a, con expresión del orden del día propuesto, con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación.

Estas asambleas tendrán lugar fuera de horas de trabajo, no pudiendo perturbar nunca la buena marcha del trabajo y no pudiendo exceder su duración más allá de dos horas.

Los/as representantes legales de los trabajadores/as presidirán la asamblea y serán responsables del normal desarrollo de la misma.

En todo lo no citado regirá lo establecido legalmente.

CAPITULO VIII **IGUALDAD**

Artículo 29. POLÍTICA DE IGUALDAD

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.
- i) La Prevención de Riesgos Laborales con el compromiso por las partes de la incorporación en la misma de la perspectiva de género.

En este sentido las diferentes políticas y acciones de en materia de igualdad de género se encuentran acordadas por la Empresa y la Representación de los Trabajadores en el Plan de Igualdad en la Empresa actualmente en vigor.

CAPITULO IX **INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO**

Artículo 30. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores/as, en caso de desacuerdo en el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del Convenio que dispondrá de 7 días para pronunciarse. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de aplicación para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos mencionados en el apartado anterior no hubieran resuelto la discrepancia cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos creada por el ~~Real~~ Decreto 51 / 2013, de 29 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera
Normativa supletoria

LAUDO ARBITRAL.-Será de aplicación como norma subsidiaria al presente Convenio en aquellas materias no reguladas por este, el Laudo



Arbitral de 24 de noviembre de 2000, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 48, de 24 de febrero de 2001, de aplicación a las empresas de transporte de viajeros/as por carretera, el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros/as por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor de 22 de diciembre de 2014, así como el Estatuto de los Trabajadores/as y demás legislación laboral.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo serán clasificados/as en dos grupos profesionales, en función a sus especialidades y contrataciones, a fin de obtener una más razonable estructura productiva y funcional.

Grupo I: Personal Técnico y de Administración

Estarán incluidos/as en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico o de organización; igualmente estarán incluidos/as en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

Grupo II: Personal de Producción y Servicios auxiliares

Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de equipos o máquinas en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Dentro de este grupo está el Conductor/a B de vehículos, el cual desarrolla sus funciones al menos en un 80% de su jornada en vehículos de menos de 40 plazas. Como percepciones económicas, recibirá a partir del 1 de enero de 2023 un Salario Base de 1.450,68 €, y el valor de la Hora Extra será de 9,76 €. Los conductores/as fijos discontinuos no podrán ser tipo B a no ser que haya un acuerdo con dichos conductores/as.

Por la Comisión paritaria del Convenio se confeccionará una definición funcional de los distintos puestos de trabajo a las que afecta el Convenio colectivo, partiendo de las definiciones contenidas en el Laudo Arbitral, confeccionando asimismo la tabla de equiparación y asimilación de categorías a las que se creen.

Segunda

El cómputo diario de la jornada previsto en los artículos 10 y 14 del Convenio se aplicará a partir de y con fecha de efecto de 1 de julio de 2023, salvo que el Convenio se publicara antes en el BOIB, en cuyo caso será a partir del día siguiente a la fecha de su publicación. Igualmente, hasta tal fecha será de aplicación efectiva el Valor de la hora extra y la hora de espera que en la Empresa se viene aplicando hasta antes de la firma del presente Convenio.

Los valores de transporte y equipaje, dietas y festivos contemplados en el presente Convenio tendrán fecha de efectos a partir del 31 de diciembre de 2023, siendo de aplicación efectiva hasta entonces los valores que en la Empresa se viene aplicando hasta antes de la firma del presente Convenio.

Tercera

Para que el Convenio Colectivo sea asumible desde un punto de vista de costes para la Empresa, las partes convienen que únicamente ello es posible acordando según se prevé en él.

De esta forma, en el caso de que por resolución administrativa o judicial firme resultara el derecho de algún trabajador/a que se le aplicará un concepto o conceptos económicos de forma o en cuantía más beneficiosa que lo pactado, las partes convienen que ello supondría una alteración extraordinaria de las circunstancias en que se ha negociado y pactado el Convenio Colectivo y un desequilibrio económico suficiente del acuerdo sobre el mismo. Es por ello por lo que las partes acuerdan que la regulación de conceptos económicos quedarán sin efectos debiendo proceder las partes a negociar una nueva regulación sobre los mismos que respete idéntico coste y riesgo de coste futuro para la empresa que el acordado en este convenio y aplicándose en tanto en cuanto se llega a un nuevo acuerdo a todos los trabajadores/as de la Empresa las Tablas salariales anteriores a 1 de enero 2023.

Cuarta

Tribunal de Arbitraje y Mediación (TAMIB)

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión paritaria prevista en este convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.
2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores/as





incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación de los trabajadores/as y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. A partir y con fecha de efecto del 1 de enero de 2024, las partes comenzarán a regirse íntegramente por el Convenio Colectivo Sectorial del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros/as por Carretera de las Islas Baleares, dejando de ser de aplicación en su integridad el Convenio Colectivo de Irbus S.A. a las relaciones laborales de las personas trabajadoras de la Empresa.

No obstante, lo regulado los artículos 10 y 14 de este convenio, en cuanto al modo de cómputo de la jornada, y los artículos 25 y 26, en relación a los controles de consumo de alcohol y drogas, seguirán vigentes a partir de 1 enero de 2024 como un acuerdo colectivo de empresa hasta 31 de diciembre de 2027.

Segunda. Si en el trámite de solicitud a Trabajo de Registro y publicación del Convenio, se produjera algún requerimiento de subsanación del Convenio cuya adaptación supusiera mayor coste o riesgo de mayor coste futuro para la Empresa que el del texto solicitado a Registro y Publicación., el resto del texto del Convenio no será válido en ninguna forma mientras no se llegue a un nuevo acuerdo que resuelva el requerimiento con resultado de mismo coste y riesgo de coste futuro para la empresa

Se firma el presente a 23 de mayo de 2023

Representación de los Trabajadores/as

Representación Empresarial

