



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**7262**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo autonómico de Vehículos de Alquiler sin conductor de Baleares y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07001835011996)*

#### Antecedentes

1. El 14 de julio de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo autonómico de Vehículos de Alquiler sin conductor de Baleares.
2. El 14 de julio de 2022, José Carlos Sedano Almiñana, 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 autonómico de Vehículos de Alquiler sin conductor de Baleares, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 10 de agosto de 2022

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo  
(BOIB 97/2019)



**X CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE EMPRESAS DE ALQUILER DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE  
LAS ILLES BALEARS  
(CODIGO CONVENIO 07001835011996)**

**CAPÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.**

**PARTES CONCERTANTES DEL CONVENIO**

Otorgan el presente Convenio Colectivo, reconociéndose ambas partes, mutua y recíprocamente, la interlocución y legitimidad suficiente y tan amplia como proceda en derecho, por notoriedad, implantación y arraigo histórico, para que el mismo tenga eficacia general en el sector de que se trata; por parte empresarial: AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE ALQUILER DE VEHÍCULOS CON Y SIN CONDUCTOR DE BALEARES (AEVAB) y BALEAR DE ALQUILER DE VEHÍCULOS CON Y SIN CONDUCTOR (BALEVAL); y por parte sindical: FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT) DE BALEARES y FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (FSC-CC.OO.).

**Artículo 2.**

**ÁMBITO PERSONAL**

Se regirán por el Convenio todas las personas trabajadoras que estén vinculados por una relación jurídico-laboral común con las empresas afectadas por el mismo. Queda excluido el personal que ocupe puestos de gerencia y dirección.

**Artículo 3.**

**ÁMBITO FUNCIONAL**

Sus preceptos son de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de alquiler de vehículos a motor sin conductor, entendiendo por tales los ciclomotores de dos o tres ruedas, motocicletas, triciclos y cuatriciclos a motor, así como los vehículos cuya masa máxima autorizada no exceda de 3.500 kg, y que no superen las nueve plazas, incluido la persona conductora, e incluyendo además todos los servicios necesarios para el desarrollo de la actividad de que se trata.

**Artículo 4.**

**ÁMBITO TERRITORIAL Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS**

Es de aplicación a todas las empresas que realicen las actividades descritas en el ámbito funcional, de forma ocasional, temporal o permanente, en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

El presente Convenio Colectivo se aplicará con prioridad y con exclusión de cualquier otro de ámbito territorial superior al establecido en el mismo, incluso estatal durante toda su vigencia, tanto inicial como prorrogada tácita o expresamente.

**Artículo 5.**

**ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes concertantes del mismo, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de Illes Balears (en adelante «BOIB»), salvo en las materias que expresamente se haya fijado otras fechas tanto de inicio como de finalización; y estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2025.

**Artículo 6.**

**INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

De conformidad a lo establecido por el apartado 3, del artículo 82 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 (en adelante ET), por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el primero de los preceptos citados, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se procederá conforme a lo previsto en los artículos citados del ET.

En el supuesto de acuerdo entre las partes éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, así como comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la misma fuese planteada. Si no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria, ésta no se pronunciara en el plazo indicado, o no se alcanzara acuerdo en su seno, en virtud de lo establecido en el artículo 85.3 c) ET, las partes estarán a lo dispuesto en el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears («BOIB» nº 166 de 30-11-2013) y a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.

#### **Artículo 7.** **DENUNCIA**

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las organizaciones empresariales o sindicales legitimadas del mismo, con una antelación no inferior a tres meses a la finalización de su vigencia, mediante notificación escrita que será comunicada simultáneamente a la autoridad laboral y al resto de las organizaciones firmantes, debiendo éstas responder a la misma.

Denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora, estableciendo un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución.

El plazo máximo para la negociación del Convenio Colectivo será el legalmente establecido, siendo de aplicación, en su caso, lo establecido en el artículo 86.4 ET.

En el supuesto de no denunciarse el Convenio en la forma y plazo antes citados, el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia de año en año, salvo en aquellas materias que se haya establecido expresamente lo contrario, y mientras no se produzca la denuncia en tiempo y forma en los términos indicados para la vigencia inicial, en cuyo caso se iniciaría la negociación de un nuevo Convenio de acuerdo a lo señalado en el presente artículo.

#### **Artículo 8.** **COMISIÓN PARITARIA**

Se acuerda designar una Comisión Paritaria de la representación de las partes firmantes para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas en el texto del presente Convenio.

Serán funciones de la Comisión el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir preceptivamente la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la Ley.

Serán además funciones de la Comisión, el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, de acuerdo con lo legalmente establecido, así como las determinadas por la letra e), del apartado 3 del artículo 85 del ET.

Las controversias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se someterán a lo dispuesto en esta materia 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 Balears (en adelante TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La Comisión estará integrada por seis miembros, cuatro designados por la parte empresarial y cuatro por la parte sindical.

El domicilio de la Comisión estará en la sede del TAMIB, sita en 07003 Palma, Avenida Comte de Sallent nº 11, 2ª planta (Illes Balears).

Una vez publicado el Convenio en el «BOIB» la Comisión tendrá un mes para constituirse, determinándose cuando proceda a ello el Reglamento de su funcionamiento, que será remitido a la autoridad laboral para su publicación en el «BOIB».

#### **Artículo 9.** **INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO**

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, y su aplicación práctica se hará global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente determinara la nulidad de alguna parte del mismo o se viera modificado por alguna disposición legal posterior a su entrada en vigor, deberá reconsiderarse todo su contenido, quedando mientras tanto sin efecto, salvo que tal anulación viniera

dada por lo expresamente establecido en algún artículo o disposición del Convenio.

## **CAPÍTULO SEGUNDO** **CONTRATACIÓN**

### **Artículo 10.** **VACANTES**

Cuando el empresario tenga que proceder a la contratación de una persona trabajadora para ocupar un puesto de trabajo fijo ordinario, lo pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras. Cuando tal puesto de trabajo corresponda a funciones para los que haya personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas, éstas tendrán preferencia para acceder al mismo, siempre y cuando reúnan las condiciones objetivas necesarias para ocuparlo.

### **Artículo 11.** **CESES**

Las personas trabajadoras que, una vez superado el periodo de prueba, deseen cesar voluntariamente en las empresas, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, con una antelación no inferior a treinta días naturales cuando se trate de personal de jefatura y quince días para el resto de personas trabajadoras.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho al empresario a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El empresario deberá preavisar por escrito a las personas trabajadoras la terminación de su contrato de trabajo, si éste es de duración determinada superior a un año, con al menos quince días de antelación. La falta de tal preaviso determinará que el empresario tenga que indemnizar a la persona trabajadora con un día de salario por cada día de retraso.

### **Artículo 12.** **CONTRATACIÓN POR TEMPORADA Y TRABAJO FIJO DISCONTINUO**

Los empresarios procederán al llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional, interrumpiéndose sus servicios en orden inverso.

Dicho llamamiento se producirá cada vez que los servicios de la persona trabajadora sean necesarios y en el orden que vaya determinando el volumen normal de trabajo en la empresa. De igual modo, la interrupción de la prestación de tales servicios se producirá cuando las mismas no sean necesarias para la actividad de la empresa. Dicho llamamiento deberá hacerse de forma escrita, o por otro medio que permita dejar acreditada la debida notificación a la persona trabajadora interesada, a fin de que quede constancia del mismo.

Los empresarios confeccionarán un escalafón anual donde se reflejará el personal fijo discontinuo en cada grupo o especialidad, que se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

La persona trabajadora fija discontinua podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Sin perjuicio de que la condición de fijo discontinuo se adquiriera inicialmente por aplicación del artículo 16 ET, para que un contrato a tiempo determinado se convierta en uno para trabajos fijos discontinuos, la persona trabajadora deberá haber prestado servicios con contrato eventual al menos durante dos años consecutivos y con una duración mínima acumulada de, al menos, doce meses.

Los contratos fijos discontinuos se podrán suscribir también a tiempo parcial, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16.5, segundo párrafo, lo que se justifica por las propias peculiaridades de la actividad del sector de que trata, sujeto a estacionalidad, periodos punta de producción y una amplia imprevisibilidad de la demanda de servicios.

### **Artículo 13.** **CONTRATACIONES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

Por circunstancias de la producción debidas al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y para paliar las oscilaciones que se puedan producir por la mayor demanda puntual y superior a la habitual de los servicios que prestan las empresas del sector, que generan un



desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, se podrán suscribir contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15, apartados 1 y 2 ET. Entre las oscilaciones que se refiere este párrafo se entienden incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos no podrá superar nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Estos contratos de duración determinada que se hubiesen concertado por una duración inferior a la establecida, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y la persona trabajadora continúe prestando servicios.

No podrán contratarse temporalmente personas trabajadoras por circunstancias de la producción en defecto del empleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas de la empresa para ocupar los puestos de trabajo de éstas, salvo que se trate de ocupaciones para las que no haya ninguna persona trabajadora con los conocimientos y condiciones específicos para el puesto de trabajo de que se trate.

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

##### **Artículo 14.**

##### **JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS**

1. TIEMPO DE TRABAJO. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, que se corresponderá con una jornada anual de mil setecientos ochenta y cuatro (1.784) horas. Con efectos de día 1 de enero de 2023, esta jornada anual será de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas.

Dada la naturaleza de la actividad sectorial de que se trata, que puede exigir procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día y todos los días del año, los horarios de trabajo podrán fijarse teniendo en cuenta estas circunstancias.

De conformidad con lo establecido en la Ley, anualmente se elaborará por el empresario el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Copia de este calendario laboral se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa. El calendario laboral contendrá la distribución de la jornada de trabajo, descansos, festivos, así como otras circunstancias que puedan afectar al mismo.

Dadas las circunstancias de imprevisibilidad de la actividad de las empresas del sector, normalmente sujeta a los horarios de demanda de servicios del cliente, las modificaciones de los horarios de trabajo se fijarán según criterio y necesidades objetivas del trabajo, comunicándolas con la máxima antelación posible a las personas trabajadoras. En todo caso deberán respetarse los periodos mínimos de descanso previstos en la ley y en este Convenio, así como el cómputo establecido de jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto a comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a fin de concentrar una mayor duración de la misma en aquellos periodos de mayor actividad productiva, respetando en todo caso los periodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Los excesos de jornada así computados podrán compensarse en tiempos de descanso equivalente o económicamente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración que se considerará tiempo de trabajo efectivo. En aquellos casos que la jornada diaria supere las ocho horas continuadas este descanso será de veinte minutos.

La jornada diaria mínima de trabajo, para los trabajadores contratados a tiempo completo, será de cinco horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias. Entre el final de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán doce horas de descanso. Para el personal que desempeñe funciones de conducción de vehículos tal descanso se computará y verificará promediándolo en periodos de hasta cuatro semanas, sin que en ningún caso tal descanso entre jornadas pueda ser inferior a diez horas.

Así mismo, para el cómputo de la jornada del personal de conducción de vehículos se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, de conformidad a lo establecido en los artículos 8 y concurrentes, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

2. DESCANSO SEMANAL. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta





catorce días, de día y medio ininterrumpido. Durante el periodo temporal que abarca desde el mes de octubre al mes de abril del año siguiente, este descanso será de dos días. Cuando por razones excepcionales (coincidencia de ausentes, incomparencias imprevistas al trabajo, circunstancias productivas y organizativas sobrevenidas en la actividad o similares), la persona trabajadora no pueda disfrutar su periodo de descanso semanal, podrá optar por acumular los descansos no disfrutados, bien añadiéndolos al periodo vacacional, bien concentrándolos en otros periodos. En este último supuesto, la fijación de los días de descanso se realizará de común acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario.

**Artículo 15.****HORAS EXTRAORDINARIAS**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo cuatrimestral. La realización de horas extraordinarias se compensará, generalmente, con tiempo equivalente de descanso. Esta compensación se hará, de común acuerdo, acumulada a un descanso semanal, en vacaciones o en un periodo aislado. Cuando se proceda al abono en metálico de las horas extraordinarias deberá incrementarse su valor en un 50 por 100.

La realización de horas extraordinarias, salvo las que sean por razones de fuerza mayor, para prever riesgos inminentes o por circunstancias extremas, será prestada de común acuerdo entre las partes.

Cuando se realicen trabajos por encima de las nueve horas diarias, éstas serán consideradas como extraordinarias a todos los efectos.

La realización de horas extraordinarias se pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras.

**Artículo 16.****TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS**

A los efectos de lo dispuesto en el ET, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica incrementada en un 15 por 100 sobre el salario base.

Se considerará trabajo a turnos toda forma de trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

El trabajo a turnos tendrá una retribución específica incrementada en un 10 por 100 sobre el salario base.

En la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria o que la jornada de trabajo sea nocturna por su propia naturaleza.

**CAPÍTULO CUARTO****VACACIONES, FESTIVOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS****Artículo 17.****VACACIONES**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales.

La planificación de tales vacaciones, cuando se trate de personas trabajadoras fijas ordinarias, se realizará durante el último trimestre del año anterior al que vayan a disfrutarse. Cuando la persona trabajadora no pueda disfrutar su periodo íntegro de vacaciones, por razones del mayor volumen de trabajo, en los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, o en los periodos de Navidad y Semana Santa, tendrán un incremento de cinco días naturales a disfrutar fuera de las fechas citadas. Si las disfruta íntegramente de mayo a octubre, pero no en Navidad y Semana Santa, no tendrá derecho a los cinco días de incremento.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas y las contratadas a tiempo determinado, disfrutarán las vacaciones correspondientes en el último tramo temporal de su periodo de ocupación, salvo pacto en contrario entre el empresario y la persona trabajadora.

El inicio del periodo de vacaciones no tendrá lugar en un día de descanso semanal.



**Artículo 18.**  
**FESTIVOS**

Los días señalados como festivos e inhábiles para el trabajo que no puedan disfrutarse en las fechas fijadas, dada la naturaleza de la actividad de que se trata, cuando se trabajen, su compensación se llevará a cabo de la siguiente forma:

- a) Acumulados al periodo de vacaciones a razón de un día por cada día festivo trabajado.
- b) Disfrutados en otras fechas, junto al descanso semanal.
- c) Disfrutados acumulados en un periodo distinto.
- d) Cuando, por extinción del contrato por cualquier causa, finalización del contrato temporal o interrupción del llamamiento de la persona trabajadora fija discontinua, no puedan compensarse con descansos equivalentes en las formas antes previstas, se abonarán incrementados a razón de un 25 por 100 del salario que corresponda a un día, de acuerdo con la fórmula siguiente: salario base, más antigüedad, en su caso, del mes al que corresponda el festivo, más la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, dividido por treinta, incrementando el cociente resultante en un 25 por 100.

En caso de desacuerdo en la forma de compensar los festivos trabajados, éstos se acumularán a las vacaciones.

No se computará como disfrutado un festivo, como máximo, que con tal carácter pueda coincidir con el periodo total de vacaciones anuales, cuyo disfrute, en su caso, se acumulará al período vacacional.

**Artículo 19.**  
**PERMISOS**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, anterior y posterior, respectivamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Este periodo podrá ser acumulado, mediante acuerdo entre empresario y la persona trabajadora, a las vacaciones anuales. Cuando la legislación civil aplicable equipare la unión de parejas de hecho a los matrimonios convencionales, la persona trabajadora también tendrá derecho a este permiso. Si ambas personas trabajadoras están en la plantilla de la misma empresa, el permiso se disfrutará en las mismas fechas.
- b) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día natural por traslado del domicilio habitual. Este permiso se ampliará a dos días, siempre que el cambio de domicilio no se produzca más de una vez en el mismo año.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) 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.
- g) Un día natural por matrimonio de padres e hijos. Se equipara a este derecho a las parejas de hecho legalmente constituidas, pudiendo disfrutar de este permiso en un plazo máximo de seis meses de la inscripción como pareja de hecho.
- h) Las personas trabajadoras, tendrán derecho a disponer de un día de permiso retribuido para asuntos propios, que podrán disfrutar en horas sueltas (8 horas) de común acuerdo con la empresa. Este permiso se concederá siempre y cuando no coincida con otras personas trabajadoras ausentes y que, como consecuencia de ello, se pueda ver alterado el funcionamiento normal del servicio. Este permiso, de día completo o de horas sueltas, se solicitará por la persona trabajadora con la máxima antelación, en ningún caso inferior a 48 horas.

Procederán permisos no retribuidos para aquellas personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa, en las condiciones y términos que de común acuerdo se establezcan entre empresario y la persona trabajadora.

**Artículo 20.**  
**VISITAS MÉDICAS**

La persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a consultas médicas, con la obligación de preavisar, siempre que ello fuera factible, y de presentar los documentos o partes que justifiquen las mismas. Este permiso quedará limitado a razón de dieciséis horas al año y por el tiempo proporcional en contrataciones inferiores al año.

**Artículo 21.**  
**EXCEDENCIAS**

La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria o especial, en los términos establecidos en este artículo.





a) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la asignación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa antes prevista.

c) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria o de las reguladas en la letra e) del presente artículo. En ningún caso cabrá tal excedencia cuando la persona trabajadora pretenda trabajar por cuenta propia o ajena en el mismo sector de actividad de la empresa. Las personas trabajadoras que opten por solicitar la situación de excedencia vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, con una antelación no inferior a treinta días naturales cuando se trate de personal de jefatura y quince días para el resto de personas trabajadoras.

d) La persona trabajadora excedente voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

e) Los empresarios concederán excedencias especiales a las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, en los casos siguientes:

1. La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en los dos números precedentes, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los números 1 y 2 del presente apartado será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. Cuando la persona trabajadora opte por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y sólo podrá solicitarse una vez. Esta excedencia comportará la reserva del puesto de trabajo y el reingreso al mismo se producirá una vez se acredite el seguimiento riguroso del tratamiento y se certifique por personal médico la desaparición de la citada dependencia.

Será de aplicación a lo dispuesto en los números 1 y 2 de este apartado, lo establecido por el artículo 46.3 ET, por lo que, si éste sufriera alguna modificación, ésta sería de aplicación automática a esta excedencia, llevándose lo oportuna adaptación del texto a través de la Comisión Paritaria del Convenio.

En todos los supuestos, la comunicación para reintegrarse a la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de estas condiciones implicará el desistimiento a la reincorporación y por consiguiente la automática extinción de la reserva del puesto y del contrato de trabajo.

Serán comunicadas a la representación legal de las personas trabajadoras las excedencias y las solicitudes de reingreso.







## CAPÍTULO QUINTO CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

### Artículo 22.

#### CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación para las empresas de tener provistas todas las plazas enumeradas.

El personal queda encuadrado en las siguientes especialidades:

#### GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe/a de sección  
Oficial/a administrativo 1ª  
Oficial/a administrativo 2ª  
Auxiliar administrativo y Aspirante/a administrativo

#### GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES

Jefe/a de base  
Recepcionista  
Ayudante/a de recepción  
Mozo/a-conductor/a

#### GRUPO III. PERSONAL DE TALLER

Jefe/a de taller  
Conductor/a  
Oficial/a de taller 1ª  
Oficial/a de taller 2ª  
Mozo/a de taller y Mozo/a

#### GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO

Vigilante/a-Portero/a  
Limpiador/a  
Botones

El personal de los grupos II y III queda encuadrado a efectos de movilidad funcional en un único grupo profesional. Dicha movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

El personal del grupo IV es común y equivalente al resto de grupos.

El resto de especialidades son equivalentes entre sí, y por lo tanto polivalentes, salvo en aquellas funciones que se requiera una aptitud profesional especializada.

Cuando se realice la polivalencia funcional o funciones propias de dos o más especialidades, la equiparación a la especialidad que corresponda se llevará a cabo en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

### Artículo 23.

#### DEFINICIÓN DE FUNCIONES

De conformidad a lo establecido en el apartado 3 del artículo 22 del ET, la definición de las categorías y grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que tienen como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

#### GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO

**JEFE/A DE SECCIÓN.-** Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.



OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1ª.- Es el empleado o empleada que, a las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos que requieren alto grado de iniciativa y perfección burocrática.

OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2ª.- Es aquel o aquella que, subordinado a un superior o superiora, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos burocráticos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es la persona trabajadora que desempeña trabajos burocráticos con elementales conocimientos teóricos y prácticos, supervisado por sus superiores.

ASPIRANTE/A ADMINISTRATIVO.- Se entenderá el empleado o empleada que trabaje en labores propias de oficina y dispuesto a iniciarse en las labores burocráticas.

## **GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES**

JEFE/A DE BASE.- Es el o la que ejerce funciones de mando general en una base que disponga de una flota de vehículos numerosa, disponiendo los movimientos de los mismos, dirigiendo e interviniendo en todas las operaciones que se le encomienden por la empresa. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

RECEPCIONISTA.- Es el responsable o la responsable del funcionamiento de una base u oficina, durante su turno, siendo la persona encargada de toda la gestión relacionada con el alquiler de vehículos, mantener relaciones profesionales con los clientes, atender al público en general y demás funciones similares.

AYUDANTE/A DE RECEPCIONISTA.- Es la persona trabajadora que auxilia a sus superiores en las funciones que estos realicen, con conocimientos suficientes para desarrollarlas con propia autonomía e iniciativa. Cuando la actividad así lo exija, limpiará, reparará y conducirá vehículos para su entrega y retirada.

MOZO/A-CONDUCTOR/A.- Es la persona trabajadora que desempeña funciones de conducción de los vehículos, entregando y retirando los mismos, revisando su estado, así como realizando su limpieza general y puesta a punto de funcionamiento. Colaborará con el personal de talleres en las funciones propias del mismo.

## **GRUPO III. PERSONAL DE TALLER**

JEFE/A DE TALLER.- Es la persona trabajadora que con capacidad técnica precisa tiene a su cargo la jefatura del taller, realizando y ordenando trabajos de mantenimiento, reparación y conservación necesarios para el perfecto funcionamiento de la flota de vehículos. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

CONDUCTOR/A.- Es la persona trabajadora que, estando en posesión del permiso de conducción adecuado, tiene la obligación de conducir los vehículos de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, durante el servicio, siendo el responsable del vehículo durante el servicio; realizará la carga que se transporte respondiendo de la misma. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y tiempos que se fijen. Cuidará, además, de que el vehículo asignado esté en perfecto estado de uso, llevando a cabo su mantenimiento, informando a la empresa de todas las anomalías detectadas para su reparación.

OFICIAL/A DE TALLER 1ª.- Son aquellos o aquellas que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuere necesario.

OFICIAL/A DE TALLER 2ª.- Se incluyen las personas trabajadoras que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos correspondientes con rendimientos correctos, pudiendo atender los planos y croquis más elementales. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuere necesario.

MOZO/A DE TALLER.- Es la persona trabajadora que con especialización práctica ayuda y colabora en todas las funciones antes enumeradas, así como cualquiera otra que se le encomiende. También realizará la limpieza, entrega y recogida de vehículos.

MOZO/A.- Es la persona trabajadora que, con especialización nula o corta, realiza trabajos propios del grupo profesional.

## **GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO**

VIGILANTE/A-PORTERO/A.- Tiene a su cargo la vigilancia y control de las dependencias de la empresa, así como de la entrada y salida de personas, llevando los partes y cursando las incidencias que resulten de su función.



LIMPIADOR/A.- Realiza funciones de limpieza general y colabora en todas aquellas funciones subalternas que se le encomienden y para las que esté capacitado. Su función básica no será la limpieza de vehículos en aquellos centros donde exista personal específicamente dedicado a ello.

BOTONES.- Es el que sin experiencia o conocimientos amplios colabora en funciones generales de la empresa.

## **CAPÍTULO SEXTO** **RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

### **Artículo 24.**

#### **SALARIO BASE**

1. SALARIO BASE. El personal contratado a jornada completa percibirá los salarios base mensuales, según el puesto de trabajo en el que esté clasificado, durante los años 2022 a 2025, que se recogen en el Anexo del presente Convenio Colectivo.

El salario base correspondiente al año 2022 se empezará a abonar una vez publicado el Convenio Colectivo en el «BOIB», con efectos de día 1 de enero, debiendo regularizarse los atrasos, en su caso, no más tarde del mes siguiente al de la citada publicación.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial percibirán estos salarios en proporción al tiempo trabajado.

2. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL. Al objeto de dotar de determinadas garantías de que el incremento salarial pactado en el presente Convenio Colectivo responde a las expectativas de la situación económica de las empresas del sector, y de la revisión salarial de las retribuciones de las personas trabajadoras del mismo, se pacta una cláusula de garantía salarial basada en la evolución del dato de variación del índice de precios de consumo (IPC) durante el trienio final de la vigencia del mismo.

Así, si el dato del IPC durante el periodo 2023 a 2025, publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), u órgano que, en su caso, lo sustituyera, calculado desde el 31 de diciembre de 2022 al 31 de diciembre de 2025, fuera superior al 9,75 por 100, se aplicará una revisión automática de los salarios vigentes en el ejercicio 2025, con efectos del día 1 de enero de 2026, tomando el porcentaje puntual de exceso, como máximo un 1 por 100, y calculado sobre los salarios vigentes el día 31 de diciembre de 2021, que se devengará y abonará con efectos del referido día 1 de enero de 2026, si se diera la contingencia revisable prevista.

A los efectos anteriormente citados, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se reunirá una vez publicado el dato final del IPC del año 2025 por el INE, si se dieran las circunstancias y contingencias antes referidas, en el plazo máximo de siete días, al objeto de confeccionar de forma acordada la tabla salarial que resultare de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2026, levantando acta al afecto para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el «BOIB».

### **Artículo 25.**

#### **PLUS DE CONVENIO**

Las personas trabajadoras devengarán y percibirán un plus de convenio mensual de la cuantía que más abajo se recoge, cantidad igual para todos los puestos de trabajo. Dicho plus no se devengará ni percibirá en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando la persona trabajadora esté contratada a tiempo parcial percibirá dicho plus proporcionalmente en función del tiempo trabajado.

Dicho plus de convenio tendrá las cuantías siguientes:

Año 2022: 1.279,20 euros/año; 106,60 euros/mes.

Año 2023: 1.322,28 euros/año; 110,19 euros/mes.

Año 2024: 1.362,23 euros/año; 113,52 euros/mes.

Año 2025: 1.399,13 euros/año; 116,59 euros/mes.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal devengarán y percibirán el plus regulado en el presente artículo una vez causen alta y se incorporen a su puesto de trabajo.

### **Artículo 26.**

#### **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los empresarios abonarán a las personas trabajadoras una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario base, más antigüedad en su caso, durante el mes de marzo, otra de la misma cuantía durante el mes de julio y una tercera de las mismas características en el mes de diciembre, cuando lleven un año prestando servicios en la fecha de vencimiento de las mismas. Cuando la persona trabajadora

lleve un tiempo inferior al año percibirá tales gratificaciones en la proporción que corresponda al tiempo trabajado.

Esas gratificaciones podrán ser prorrateadas mensualmente.

**Artículo 27.**

**SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

Las personas trabajadoras que tengan derecho a las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, percibirán con cargo a las empresas la diferencia, en caso que la hubiera, entre la prestación económica que corresponda y el salario fijo que vinieran percibiendo, y si éste fuera variable, el promedio resultante de los seis meses anteriores al de la baja, y ello a partir del decimosexto día de la baja y durante un tiempo máximo de doce meses de incapacidad, en las contingencias derivadas de enfermedad común y accidente no laboral. En las situaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional a partir del primer día de baja y mientras dure tal situación.

Durante la situación de incapacidad temporal, entre los conceptos variables a computar a los efectos previstos en el párrafo anterior, en su caso, no se incluirán los pagos realizados por tiempo extra de trabajo tales como horas extraordinarias, días de descanso semanal trabajados, festivos trabajados, etcétera.

La persona trabajadora que no se someta a los reconocimientos médicos instados por el empresario no tendrá derecho a que se le complemente la prestación en la forma regulada en el presente artículo.

Este artículo deberá adaptarse si sobreviene una legislación que modifique el régimen de prestaciones económicas regulado en el mismo, quedando mientras tanto sin efecto.

**Artículo 28.**

**DIETAS**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir dietas si por razones de su trabajo no pueden regresar a su domicilio de residencia en su municipio o el del centro de trabajo, y se ven obligados a realizar el almuerzo o la cena fuera de ellos.

Esta dieta será de diez euros con cincuenta céntimos (10,50 €), por cada una de estas comidas, salvo que la empresa opte por pagar la factura de la misma de un establecimiento de hostelería.

**Artículo 29.**

**BAJAS INCENTIVADAS**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, con una antigüedad de, al menos, veinticinco años de trabajo en la empresa, podrán acogerse al régimen de bajas incentivadas regulado en este artículo siempre que cesen voluntariamente al servicio de la misma y tengan la edad a continuación especificada, en cuyo caso percibirán por una sola vez, una indemnización de los importes siguientes:

EDAD	SALARIO BASE
Entre 57 y 60 años	Diez mensualidades
Entre 60 y 61 años	Ocho mensualidades
Entre 61 y 62 años	Seis mensualidades
Entre 62 y 63 años	Cuatro mensualidades
Entre 63 y 64 años	Dos mensualidades

Después de los 64 años no cabrá acogerse a dicho régimen de bajas incentivadas.

La comunicación de acogerse a este cese voluntario en la empresa, ha de formularse por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, con relación a la fecha efectiva del cese. Dicha fecha efectiva del cese no será posterior al término del plazo de los treinta días siguientes a la fecha del cumpleaños de la personas trabajadora solicitante. Si la fecha efectiva de cese resultase posterior al término del mencionado plazo de treinta días, la cantidad a percibir sería la correspondiente a la edad que cumpla la persona trabajadora en el cumpleaños inmediato siguiente.

Cuando se trate de personas trabajadoras fijas discontinuas, cada periodo de nueve meses de ocupación será equivalente a un año de servicios, o proporcionalmente en periodos de menos duración, a los efectos de completar los veinticinco años necesarios para la percepción de la indemnización prevista en el presente artículo.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO**

### **ASUNTOS SOCIALES Y PROFESIONALES**

#### **Artículo 30.**

##### **ASISTENCIA JURÍDICA**

Los empresarios proporcionarán asistencia jurídica a las personas trabajadoras en los casos, circunstancias y condiciones específicas a continuación descritas:

- a) Cuando la persona trabajadora de que se trate haya sufrido un accidente de circulación, dentro de la jornada de trabajo o conduciendo un vehículo de la empresa en acto de servicio.
- b) Cuando como consecuencia del accidente, la persona trabajadora haya sufrido lesiones permanentes, invalidantes o no, de las catalogadas en el baremo vigente de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación, o sea jurídicamente viable la reclamación de daños y perjuicios al tercero que hubiese sido declarado culpable del accidente, por causa de responsabilidad penal y/o civil imputable al mismo.
- c) Cuando en el desempeño de su cometido la persona trabajadora sea agredida verbal o físicamente por un cliente o por persona ajena a la empresa.
- d) La asistencia jurídica del empresario a la persona trabajadora de que se trate, en los casos y circunstancias arriba expresados, tendrá lugar, sin cargo alguno para la misma, por los servicios jurídicos que el empresario designe o tenga concertados en las pólizas de seguro correspondientes y cuando tales servicios jurídicos consideren que existen posibilidades racionales de que la reclamación de la persona trabajadora es susceptible de prosperar teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y la solvencia del tercero en cuestión.

#### **Artículo 31.**

##### **RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR**

En las empresas de más de diez personas trabajadoras de plantilla media durante el año natural, las personas trabajadoras fijas con antigüedad superior a un año, a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la misma en acto de servicio, se vean privadas del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, serán destinadas a otro trabajo de los servicios de que disponga el empresario, si lo hubiere, manteniendo el salario correspondiente a su categoría laboral. En caso de que no exista el trabajo adecuado, se produciría una suspensión de la relación laboral hasta la recuperación del permiso de conducir.

Se excluyen de esta cobertura la privación del permiso de conducir impuesta por circular con tasas superiores a las permitidas legalmente por conducción temeraria, o por ingesta de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y otras sustancias análogas, o por la negativa de someterse a las pruebas establecidas para su detección, así como la privación del derecho a conducir impuesta cautelarmente o como medida de seguridad, por conducir durante el periodo de privación del derecho a conducir o suspensión del permiso o impuesta por conducir careciendo del permiso o licencia correspondiente, por pérdida total de los puntos asignados legalmente o por sentencia firme que comporte la pérdida de vigencia del permiso o licencia.

Igualmente queda excluido de esta cobertura quien se haya acogido a la misma en los últimos dos años.

En el supuesto de que la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a doce meses, o cuando la misma venga motivada por actos ajenos a la prestación de servicios, se estará a lo legalmente aplicable en estos casos, se producirá la extinción del contrato de trabajo por ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, según determina el artículo 52, a) ET.

Cuando la persona trabajadora pierda o le sea retirado el carnet de conducir, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma inmediata y fehaciente.

#### **Artículo 32.**

##### **SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES**

Los empresarios tendrán concertado un seguro colectivo de accidentes para todas las personas trabajadoras que garantice a las mismas la percepción de veinte y cinco mil (25.000 €) euros, en caso de que, como consecuencia de un accidente, la persona trabajadora quede en situación de invalidez permanente absoluta, salvo que se produzca la suspensión prevista en el apartado 2 del artículo 48 ET, o veinte mil (20.000 €) euros, si como consecuencia del accidente se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiarios, en sendos casos, de acuerdo con las condiciones de las pólizas concertadas. A estos efectos, se entenderá como situación asimilada al alta en la empresa, de conformidad a lo establecido en la legislación de Seguridad Social, la de las personas trabajadoras fijas discontinuas durante los periodos de inactividad estacional o interrupción del contrato.

Las cuantías referidas en el párrafo anterior quedan fijadas en veintisiete mil quinientos (27.500 €) euros y veinte y dos mil (22.000 €) euros, respectivamente, a partir del día 1 de enero de 2023.



Este beneficio es independiente y complementario de las prestaciones que por los mismos motivos conceda la Seguridad Social.

## **CAPÍTULO OCTAVO** **UNIFORMIDAD Y ROPA DE TRABAJO**

### **Artículo 33.**

#### **ROPA DE TRABAJO**

Los uniformes y ropa de trabajo que los empresarios exijan a las personas trabajadoras, deberán ser proveídas por aquellos, de acuerdo con los siguientes criterios:

#### **PERSONAL DE MOSTRADOR**

- Una chaqueta y un jersey al año.
- Dos camisas de manga larga y dos de manga corta y corbata o pañuelo al año.
- Dos pantalones o faldas de verano y dos de invierno al año.
- Un chubasquero.

#### **PERSONAL DE TALLERES**

- Dos monos de trabajo o dos juegos de pantalón y camisa al año.
- Un chubasquero.

El personal que trabaje en talleres dispondrá de calzado homologado de seguridad, mínimo un par de botas o zapatos al año.

La conservación y limpieza de la ropa de trabajo será responsabilidad de la persona trabajadora.

Los empresarios podrán introducir cuantos cambios consideren oportunos en cualquiera de las prendas que integran la uniformidad de trabajo, debiéndolo poner en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras a efectos meramente informativos.

Los representantes legales de las personas trabajadoras sólo podrán oponerse a la introducción de dichas variaciones cuando acrediten mediante certificación expedida por la autoridad competente, que su adopción es susceptible de afectar a la seguridad e higiene de las personas trabajadoras.

Los empresarios efectuarán oportunamente la distribución y control de las prendas entregadas, así como su recambio en cada temporada del año.

Los empresarios proporcionarán al personal de talleres el calzado especial reglamentario requerido para cada actividad. A este personal, cuando así lo determine la evaluación preventiva de riesgos, se le proveerá de un par de botas de seguridad, que será de uso obligatorio por parte de la persona trabajadora.

Una vez terminada o interrumpida la relación laboral, la persona trabajadora devolverá la ropa de trabajo en condiciones.

## **CAPÍTULO NOVENO** **PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 34.**

#### **PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

Los empresarios, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de las personas trabajadoras del sector, independientemente de los programas específicos de formación de las mismas, colaborarán en aquellas propuestas e iniciativas que, elaboradas por la representación legal de las personas trabajadoras, disfruten del apoyo y financiación de las autoridades competentes.

La persona trabajadora, de acuerdo con la legislación vigente, tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional,





siempre que se acredite la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del oportuno permiso no retribuido para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, previo aviso y justificación, con reserva del puesto de trabajo, en empresas con más de diez personas trabajadoras. Esta situación no podrá darse simultáneamente con más de una persona trabajadora.

#### **Artículo 35.**

#### **FORMACIÓN CONTINUA**

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en la legislación vigente, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de las personas trabajadoras ocupadas, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual de la persona trabajadora.

Podrán acogerse a dicha legislación los empresarios y organizaciones que desarrollen acciones formativas en los términos definidos en el mismo, dirigidas al conjunto de las personas trabajadoras ocupadas.

La Comisión Paritaria de este Convenio tendrá en materia de formación continua las siguientes competencias:

- a) Estudio y análisis de las necesidades formativas del sector.
- b) Potenciar y en su caso presentar planes agrupados sectoriales o intersectoriales.
- c) Seguimiento y control de los planes formativos.
- d) Emitir informe previo a su aprobación ante la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.
- e) Seguimiento y análisis de los permisos individuales para la formación.
- f) Adoptar cualquier acuerdo en materia de desarrollo de la legislación aplicable a formación continua.

### **CAPÍTULO DÉCIMO**

#### **SALUD LABORAL**

#### **Artículo 36.**

#### **NORMAS GENERALES, OBLIGACIONES Y DEBERES**

##### **1. MEDIDAS DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Se establece con carácter general las siguientes medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales:

- a) Los locales de trabajo, tendrán las dimensiones precisas en cuanto a extensión superficial, ubicación y ventilación.
- b) Los locales contarán con iluminación o estarán dotados de los elementos técnicos necesarios que garanticen la iluminación artificial, evitando puntos de reflejo, rincones oscuros o doble imagen.
- c) Los centros de trabajo en que la función a realizar lo precise, estarán dotados de un cuarto de vestuario para las personas trabajadoras, con disposiciones de banquetas, servicios higiénicos completos y duchas con agua caliente y fría.
- d) Los locales estarán dotados de extintores de incendios del tipo más adecuado a los materiales existentes en cada caso. Estarán debidamente señalizados en sitios perfectamente visibles y libres de utilización en caso necesario.
- e) No podrá utilizarse vehículo alguno cuyas condiciones mecánicas no ofrezcan garantías de seguridad.

Tanto los empresarios como las personas trabajadoras de todas las funciones profesionales se someten expresamente a las normas contenidas en las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo aquellos reconocimientos médicos imprescindibles establecidos legalmente en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

En atención a lo dispuesto en el citado precepto, el personal de conducción estará obligado a pasar el reconocimiento médico, el cual se efectuará anualmente, así como con ocasión de la incorporación inicial al trabajo. Las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras podrán llegar a acuerdos relativos a la necesidad de realizar revisiones médicas obligatorias, para el personal de conducción, en periodos inferiores de tiempo y/o en circunstancias concretas, al personal de conducción.

Los empresarios requerirán de los servicios médicos encargados de efectuar los reconocimientos médicos, que revisen, con especial atención la vista de aquellas personas trabajadoras que deban utilizar de forma habitual y continuada, pantallas de datos para la realización de su trabajo.



Los servicios médicos que lleven a cabo tales reconocimientos informarán de los resultados globales a la representación legal de las personas trabajadoras.

## **2. CONTROLES DE CONSUMO DE ALCOHOL**

Con el objeto de garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y de los clientes usuarios 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 y empleadas no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

### **2.1 PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS**

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personas designadas 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. Persona trabajadora o personas trabajadoras objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las mismas a la vista de los clientes, demás personas trabajadoras o cualquier otra persona ajena a la empresa, salvo las expresamente autorizadas para tal práctica.
3. Un o una representante legal de las personas trabajadoras, si hubiere tal representación. A tales efectos, el empresario comunicará con la antelación imprescindible a la representación legal de las personas trabajadoras la realización de las pruebas. En el supuesto de que la representación de las personas trabajadoras 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 o una profesional sanitario.

### **2.2 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 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 a la persona trabajadora 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, la persona trabajadora será relevada de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, 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 la persona trabajadora, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle la 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 de la persona trabajadora a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

## **3. 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 las personas trabajadoras 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 este sentido se procurará crear las menores molestias a las personas trabajadoras afectadas, evitando, en todo caso, realizar las mismas a la vista de los clientes, demás personas trabajadoras o cualquier otra persona ajena a la empresa, salvo las expresamente autorizadas para tal práctica, 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 todas las personas trabajadoras que se someten a las mismas e incluyendo en número correlativo de la prueba que marca el equipo al inicio y la final de los controles. Estas hojas estarán a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras siempre que las soliciten.

**Artículo 37.**

**DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD**

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el trabajo, a través de la representación especializada que se regula en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados y las delegadas de prevención tendrán las funciones específicas, competencias, facultades, garantías y obligaciones, previstas en los artículos 35 a 37, y concordantes, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Su composición y competencias son las reguladas en los artículos 38 y 39, y concordantes, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los empresarios que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

**CAPÍTULO UNDÉCIMO**  
**DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 38.**

**DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en la ley y presente convenio colectivo.

**Artículo 39. AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS**

Los miembros de los comités de empresa y delegados y delegadas de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas del personal, que será el establecido en cada momento por la ley.

Sin rebasar el crédito horario anteriormente citado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes legales de las personas trabajadoras, a fin de asistir a congresos, asambleas y cursos de formación sindical, organizados por su sindicato, mediando siempre preaviso y posterior justificación.

El tiempo de ausencia contemplado en este artículo podrá ser acumulado mensualmente entre uno o varios de los y de las distintas representaciones legales de las personas trabajadoras de un mismo centro o empresa, sin rebasar el máximo total, salvo el de aquellos y aquellas representantes que tuviesen el contrato laboral suspendido o estuviesen ausentes por alguna causa legalmente prevista.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito al empresario con, al menos, un mes de antelación, expresando claramente el número de horas a acumular, indicando sobre qué representante o representantes se lleva a efecto la misma, y a quien corresponden dichas horas.

En caso de discrepancia sobre tales acumulaciones resolverá la Comisión Paritaria del Convenio.





## CAPÍTULO DUODÉCIMO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 40.

#### FALTAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Se considerará falta toda acción u omisión de la persona trabajadora que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales, y en especial por las previstas en el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: leves, graves y muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención de la persona trabajadora.

#### SON FALTAS LEVES

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes, no superiores a treinta minutos, salvo que de dicha impuntualidad se deriven perjuicios a la empresa. Si la falta es superior a treinta minutos o se hayan derivado perjuicios, se considerará grave.
- b) No notificar con carácter previo la falta de asistencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causase perjuicio de alguna consideración al empresario o a otras personas trabajadoras la falta se considerará grave.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y mantenimiento de materiales, utensilios, enseres y, particularmente, en los vehículos de la empresa.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con corrección y diligencia.
- g) No comunicar al empresario los cambios de residencia o domicilio, incluso ocasionales.
- h) Discutir con otras personas trabajadoras dentro de la jornada de trabajo. Si tal discusión tiene lugar en presencia de público, la falta se considerará grave.
- i) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

#### SON FALTAS GRAVES

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia del trabajo, inferiores a treinta minutos, cometidas durante el periodo de treinta días.
- b) Faltar dos o tres días al trabajo durante el periodo de treinta días sin causa que lo justifique. No obstante, bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a otra persona trabajadora o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a la introducción de nuevos métodos de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, partes de incidencias, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, se considerará falta muy grave.
- d) Simular la presencia de otra persona trabajadora firmando o fichando por él.
- e) La negligencia, descuido o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas trabajadoras, o peligro de averías para las instalaciones o vehículos, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas vehículos de la empresa.
- h) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.
- i) No entregar los objetos y prendas encontrados en los vehículos al empresario.
- j) La embriaguez o toxicomanía durante la jornada laboral, aunque no repercuta en el trabajo.

#### SON FALTAS MUY GRAVES

- a) Diez o más faltas de puntualidad no justificadas al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte en un año, inferiores a treinta minutos; o cinco durante seis meses o diez en doce, superiores a treinta minutos.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante más de tres días en un periodo de treinta días.
- c) El fraude, deslealtad o abuso desconfianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros y compañeras





como al empresario o a cualquier personal, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando una persona trabajadora de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena o, así como toda prolongación injustificada de tal baja.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los demás personas trabajadoras o clientes.

f) La embriaguez o toxicomanía que repercuta en el trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia u otros documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

h) Dedicarse a actividades profesionales por cuenta propia o ajena o colaborar en actividades de la misma rama sectorial de la empresa, salvo autorización expresa de la misma.

i) Falta de respeto y consideración hacia sus superiores, otras personas trabajadoras o familiares de los mismos.

j) La disminución no justificada en el rendimiento de su trabajo.

k) Originar riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras o con clientes.

l) No comunicar la privación del permiso de conducir, cuando este sea imprescindible para el desempeño del trabajo, o aportar documentación para la conducción de vehículos falsa.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mismo semestre y hayan sido sancionadas.

#### Artículo 41.

#### SANCIONES A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las sanciones consistirán en:

##### POR FALTAS LEVES

a) Amonestación verbal o escrita.

b) Suspensión de empleo y salario hasta tres días.

##### POR FALTAS GRAVES

a) Suspensión de empleo y salario de cuatro a veinte días

b) Postergación para el ascenso durante cinco años.

##### POR FALTAS MUY GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a tres meses.

b) Pérdida definitiva para el ascenso.

c) Despido.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Disposición adicional primera.

##### MEJORAS RETRIBUTIVAS

Se respetarán las condiciones retributivas individuales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título ad personam, así como las que vinieran percibiendo por el concepto de antigüedad, también a título ad personam. La retribución por el complemento de antigüedad que la persona trabajadora tenga reconocida y consolidada en su nómina no será absorbible ni compensable por futuras mejoras del salario, complemento que quedó suprimido y sin efecto alguno en el I Convenio de fecha 6 de noviembre de 1995.

##### Disposición adicional segunda.

##### TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN

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 II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de



Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares («BOIB» nº 18 de 3-2-2005).

2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro que afecte a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional del TAMIB, anteriormente mencionado, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos.

**Disposición adicional tercera.**

**IMPRUDENCIA O NEGLIGENCIA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS**

Se acuerda constituir una Comisión de Trabajo ad hoc en el seno de la Comisión Paritaria, una vez publicado el presente Convenio colectivo en el «BOIB», que tenga por objeto establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en que la persona trabajadora cause daños o averías graves a los vehículos de la empresa por conducción temeraria, imprudente o negligente, o bajo los efectos de alcohol o drogas, determinando las consecuencias y responsabilidades directas que haya que imputarle al mismo, y forma de resarcir o cubrir dichos daños y perjuicios, sin menoscabo de las acciones disciplinarias que en el ámbito laboral procedan. Esta Comisión deberá haber realizado su cometido durante la vigencia del Convenio Colectivo, para elevarlo a la Comisión Negociadora del convenio para que acuerde lo que proceda.

Mientras tanto se establece dicho protocolo, esta materia se regulará por los acuerdos que las partes establezcan y en su defecto por la aplicación de las disposiciones legales correspondientes.

**Disposición adicional cuarta.**

**COMISIÓN TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

En el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión Técnica que podrá asumir competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Dicha Comisión Técnica quedará conformada por las personas que se designen por la Comisión Paritaria.

Las competencias de la Comisión Técnica comprenderán la investigación, el desarrollo y la promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo en el sector, a través de:

- a) Promover y fomentar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.
- b) La elaboración de estudios e investigaciones acerca de las necesidades y carencias en materia de Prevención de Riesgos en las empresas afectadas por el Convenio Colectivo.
- c) La emisión de informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se solicite por cualquiera de las organizaciones otorgantes del Convenio Colectivo sectorial respecto a los temas de su competencia.
- d) La elaboración, puesta en marcha y desarrollo de planes de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, relacionados con el sector.
- e) La propuesta y promoción de campañas de información, divulgación y sensibilización en materias de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

Al objeto de cumplir con los fines y objetivos fijados en esta disposición, las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo recabarán de los responsables públicos de la administración autonómica los medios necesarios para tal cometido a través del acceso a los programas subvencionados de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales y de proyectos y programas de investigación y actuación en salud laboral.

**Disposición adicional quinta.**

**MEDIDAS DE IGUALDAD Y TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, Y PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL Y SEXUAL**

1. Los empresarios velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera, dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico.

2. En los casos de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente en que el cambio de puesto o de funciones no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de





Riesgos Laborales, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) ET, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En tales supuestos, la suspensión del contrato finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad o de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. Durante la suspensión la trabajadora tendrá derecho al subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de conformidad a lo establecido en el artículo 179 de la Ley General de la Seguridad Social.

3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción o adaptación de la jornada de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 37.8 ET.

4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, el empresario estará obligado a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 40.4 ET.

5. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Todo ello de conformidad a lo establecido en los artículos 45.1 n) y 48.8 ET.

6. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49.1 m) ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

7. Se entiende por trabajadora víctima de violencia de género, a los efectos anteriormente expuestos, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

8. Los firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar y trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas.

Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

#### **Disposición final única.**

#### **CLÁUSULA DEROGATORIA Y NORMATIVA SUPLETORIA**

Como normativa supletoria a lo regulado en el presente convenio se aplicará el contenido normativo del Laudo Arbitral de fecha 29 de junio de 1996, Resolución de la Dirección General de Trabajo y Migraciones de 17 de julio de 1996, publicado en el Boletín oficial del Estado de 24 de agosto de 1996, en las materias que el presente Convenio se haya regulado, con expresa exclusión de los artículos 7, 8, 9, 12, capítulo III y capítulo IV, por estar reguladas estas materias en el presente Convenio.

El presente Convenio Colectivo deroga el IX Convenio, así como todos los anteriores al mismo, salvo las materias que expresamente se



establezca en el texto del mismo como vigentes, en su caso.

En Palma (Mallorca), Illes Balears, a catorce de julio de dos mil veintidós.

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL      REPRESENTACIÓN SINDICAL**

**ANEXO  
TABLAS SALARIALES**

GRUPO RETRIBUTIVO	Año 2022		Año 2023		Año 2024		Año 2025	
	SALARIO BASE X 15	RETRIBUCIÓN ANUAL*	SALARIO BASE X 15	RETRIBUCIÓN ANUAL*	SALARIO BASE X 15	RETRIBUCIÓN ANUAL*	SALARIO BASE X 15	RETRIBUCIÓN ANUAL*
<b>Grupo I. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>								
Jefe/a de sección	1.123,77	18.135,75	1.161,59	18.746,09	1.196,71	19.312,83	1.229,12	19.835,98
Oficial/a administrativo 1ª	966,88	15.782,42	999,08	16.308,51	1.028,99	16.797,01	1.056,59	17.247,94
Oficial/a administrativo 2ª	886,18	14.571,89	915,39	15.053,04	942,51	15.499,82	967,54	15.912,23
Auxiliar y/o Aspirante/a administrativo	848,05	14.000,00	875,39	14.453,08	900,77	14.873,79	924,20	15.262,14
<b>Grupo II. PERSONAL DE OPERACIONES</b>								
Jefe/a de base	1.123,77	18.135,75	1.161,59	18.746,09	1.196,71	19.312,83	1.229,12	19.835,98
Recepcionista	966,88	15.782,42	999,08	16.308,51	1.028,99	16.797,01	1.056,59	17.247,94
Ayudante/a de recepcionista	886,18	14.571,89	915,39	15.053,04	942,51	15.499,82	967,54	15.912,23
Mozo-conductor/a	872,01	14.359,28	900,74	14.833,41	927,43	15.273,67	952,06	15.680,07
<b>Grupo III. PERSONAL DE TALLER</b>								
Jefe/a de taller	1.123,77	18.135,75	1.161,59	18.746,09	1.196,71	19.312,83	1.229,12	19.835,98
Conductor/a	1.123,77	18.135,75	1.161,59	18.746,09	1.196,71	19.312,83	1.229,12	19.835,98
Oficial/a de taller 1ª	966,88	15.782,42	999,08	16.308,51	1.028,99	16.797,01	1.056,59	17.247,94
Oficial/a de taller 2ª	886,18	14.571,89	915,39	15.053,04	942,51	15.499,82	967,54	15.912,23
Mozo/a de taller	848,05	14.000,00	875,39	14.453,08	900,77	14.873,79	924,20	15.262,14
Mozo/a	848,05	14.000,00	876,71	14.472,85	903,31	14.911,92	927,87	15.317,22
<b>Grupo IV. PERSONAL SUBALTERNO</b>								
Vigilante/a-Portero/a	848,05	14.000,00	875,39	14.453,08	900,77	14.873,79	924,20	15.262,14
Limpiador/a	848,05	14.000,00	875,39	14.453,08	900,77	14.873,79	924,20	15.262,14
Botones	848,05	14.000,00	876,71	14.472,85	903,31	14.911,92	927,87	15.317,22
Plus Convenio (por 12 mensualidades)	106,60	1.279,20	110,19	1.322,25	113,52	1.362,23	116,59	1.399,13

\* Resultado de sumar el salario base por quince mensualidades y el plus convenio por doce mensualidades.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/113/118009

