

IX CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE EMPRESAS DE ALQUILER
DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA 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: la AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE ALQUILER DE VEHÍCULOS CON Y SIN CONDUCTOR DE BALEARES (AEVAB); y por parte sindical: la 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 todos los trabajadores 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 sin conductor, incluyendo 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 2021.

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 los trabajadores, 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 previstos en el primero de los preceptos citados, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores 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 partes otorgantes 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.

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 Baleares (en adelante TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

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

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 viere 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 un trabajador para ocupar un puesto de trabajo fijo ordinario, lo pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores. Cuando tal puesto de trabajo corresponda a funciones para los que haya trabajadores contratados como fijos discontinuos, éstos tendrán preferencia para acceder al mismo, siempre y cuando reúnan las condiciones objetivas necesarias para ocuparlo.

Artículo 11. *CESES*

Los trabajadores que, una vez superado el periodo de prueba, deseen cesar voluntariamente en las empresas, vendrán obligados 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 trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador 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 al trabajador 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 al trabajador 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 los trabajadores fijos discontinuos 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 del trabajador 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 los mismos no sean necesarios para la actividad de la empresa. Dicho llamamiento deberá hacerse de forma expresa 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 los trabajadores en la empresa.

El trabajador fijo discontinuo podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Para que un contrato a tiempo determinado se convierta en uno para trabajos fijos discontinuos, el trabajador 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 16.4 del ET.

Artículo 13. *CONTRATACIONES EVENTUALES*

Por las causas de contrataciones que prevé el artículo 15.1 b) ET, y en atención al carácter estacional de la actividad sectorial de que se trata, la duración máxima de las mismas podrá ser de hasta nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan tales causas de contratación.

No podrán contratarse trabajadores eventuales en defecto del empleo de los fijos discontinuos de la empresa para ocupar los puestos de trabajo de éstos.

CAPÍTULO TERCERO *ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO*

Artículo 14. *JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS*

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada anual será de mil setecientas ochenta y cuatro (1.784) 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 los trabajadores 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 los trabajadores. 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 el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En las contrataciones estacionales (fijos discontinuos o a tiempo determinado), se podrá 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 diez horas diarias. Entre el final de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán doce horas de descanso. 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido (36 horas). Durante el periodo temporal que abarca desde el mes de noviembre al mes de abril del año siguiente, este descanso será de cuarenta y ocho horas (48 horas) ininterrumpidas desde que se finalice la jornada laboral hasta que se inicie la siguiente. Cuando por razones excepcionales el trabajador 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 el trabajador 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 diez 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 los trabajadores.

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 los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando para el trabajador 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 ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

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 trabajadores fijos ordinarios, se realizará durante el último trimestre del año anterior al que vayan a disfrutarse. Cuando el trabajador no pueda disfrutar su periodo íntegro de vacaciones, por razones del mayor volumen de trabajo, en los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, 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.

Los trabajadores fijos discontinuos y los contratados 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 el trabajador.

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 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*

El trabajador, 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 trabajador, a las vacaciones anuales. Cuando la legislación civil aplicable equipare la unión de parejas de hecho a los matrimonios convencionales, el trabajador también tendrá derecho a este permiso. Si ambos trabajadores están en la plantilla de la misma empresa, el permiso se disfrutará en las mismas fechas.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador 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) Los trabajadores fijos ordinarios (que trabajen todo el año) que no tengan un índice de bajas por incapacidades derivadas de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) superior al 3 por 100 en el año inmediatamente anterior, 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 el empresario. Este permiso se concederá siempre y cuando no coincida con otros trabajadores 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 el trabajador con la máxima antelación, en ningún caso inferior a 48 horas.

Procederán permisos no retribuidos para aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, en las condiciones y términos que de común acuerdo se establezcan entre empresario y trabajador.

Artículo 20. *VISITAS MÉDICAS*

El trabajador 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) El trabajador 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En ningún caso cabrá tal excedencia cuando el trabajador pretenda trabajar por cuenta propia o ajena en el mismo sector de actividad de la empresa.
- d) El trabajador excedente voluntario 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 los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, en los casos siguientes:
 1. El trabajador 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, los trabajadores 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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los números 1 y 2 del presente apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá 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 el trabajador 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. El empresario podrá cubrir la plaza dejada excedente mediante contrato interino.

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 los trabajadores 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
Aspirante/a administrativo

GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES

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

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER

Jefe/a de taller
Conductor/a de clase C y C+E
Oficial/a de taller 1ª
Oficial/a de taller 2ª
Mozo de taller
Mozo

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.

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 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 que subordinado a un superior, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos burocráticos.

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

ASPIRANTE/A ADMINISTRATIVO.- Se entenderá el empleado 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 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 del funcionamiento de una base u oficina, durante su turno, siendo el encargado 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 el empleado 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, repasará y conducirá vehículos para su entrega y retirada.

MOZO-CONDUCTOR/A.- Es el 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 de los mismos.

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER

JEFE/A DE TALLER.- Es el 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 DE CLASE C y C+E.- Es el trabajador 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 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 los 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 DE TALLER.- Es el 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.- Es el 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*

El personal contratado a jornada completa percibirá los salarios base mensuales, según el puesto de trabajo en el que esté clasificado, durante los años 2018 a 2021, que se recogen en el anexo del presente convenio colectivo. El salario base mensual se incrementa en un 2 por 100 cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio colectivo.

El salario base correspondiente al año 2018 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.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán estos salarios en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 25. *PLUS DE TRANSPORTE*

Dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos a que se ven obligados los trabajadores del sector, necesarios para iniciar su actividad diaria, se establece, en concepto de indemnización compensatoria de los gastos ocasionados al trabajador al ir y volver del centro de trabajo, un plus de distancia y transporte de la cuantía que más abajo se recoge, cantidad igual para todas las categorías y siempre que trabajen todos los días de la semana. Cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial percibirá dicho plus en proporción a las jornadas trabajadas.

El plus de transporte se incrementa en los mismos porcentajes que lo hace el salario base y para cada uno de los años de vigencia del Convenio colectivo, siendo los importes resultantes los siguientes:

Año 2018	1.159,05 euros/año	96,59 euros/mes
Año 2019	1.182,23 euros/año	98,52 euros/mes
Año 2020	1.205,87 euros/año	100,49 euros/mes
Año 2021	1.229,99 euros/año	102,50 euros/mes

Los atrasos, en su caso, se abonarán de la misma forma prevista en el artículo 24 del presente Convenio.

La cuantía acordada se ha fijado atendiendo a una prestación de servicios durante once meses al año -excluido el mes de vacaciones- si bien a efectos prácticos, para la homogeneidad de las percepciones mensuales de los trabajadores, la citada cuantía se podrá abonar distribuida en doce mensualidades.

Artículo 26. *GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*

Los empresarios abonarán a los trabajadores 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 el trabajador 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*

Los trabajadores que tengan derecho a las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, percibirán con cargo a los empresarios la diferencia, en caso que la hubiera, entre la prestación económica que corresponda y el salario real fijo que viniera 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, 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 no se percibirá el plus de transporte, y entre los conceptos variables, 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.

El trabajador 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*

Los trabajadores 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*

Los trabajadores afectados 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 del trabajador 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 el trabajador en el cumpleaños inmediato siguiente.

Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos, 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 sus trabajadores en los casos, circunstancias y condiciones específicas a continuación descritas:

- Cuando el trabajador 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.
- Cuando como consecuencia del accidente, el trabajador 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.
- Cuando en el desempeño de su cometido el trabajador sea agredido verbal o físicamente por un cliente o por persona ajena a la empresa.
- La asistencia jurídica del empresario al trabajador de que se trate, en los casos y circunstancias arriba expresados, tendrá lugar, sin cargo alguno para el trabajador, 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 del trabajador 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 trabajadores de plantilla media durante el año natural, los trabajadores fijos con antigüedad superior a un año, a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la misma en acto de servicio, se vean privados del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, serán destinados 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 el trabajador 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 todos los trabajadores que garantice a los mismos la percepción de veinte y dos mil (22.000 €) euros, en caso de que, como consecuencia de un accidente, el trabajador quede en situación de invalidez permanente absoluta, salvo que se produzca la suspensión prevista en el apartado 2 del artículo 48 ET, o dieciocho mil setecientos (18.700 €) 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 los

trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad estacional o interrupción del contrato.

Las cuantías referidas en el párrafo anterior quedan fijadas en veinticinco mil (25.000 €) euros y veinte mil (20.000 €) euros, respectivamente, a partir del día 1 de enero de 2020.

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 los trabajadores, deberán ser proveídos 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 del trabajador.

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 los trabajadores a efectos meramente informativos.

Los representantes legales de los trabajadores 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 los trabajadores.

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 del trabajador.

Una vez terminada o interrumpida la relación laboral, el trabajador 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 los trabajadores 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 los trabajadores, disfruten del apoyo y financiación de las autoridades competentes.

El trabajador, 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 trabajadores. Esta situación no podrá darse simultáneamente con más de un trabajador.

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 los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

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

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 Y 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 los trabajadores, 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 los trabajadores 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 los trabajadores 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 el trabajador 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 los trabajadores 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 aquellos

trabajadores 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 los trabajadores.

2. CONTROLES DE CONSUMO DE ALCOHOL

Con el objeto de garantizar la seguridad de los trabajadores 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 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. Trabajador o trabajadores 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 trabajadores o cualquier otra persona ajena a la empresa, salvo las expresamente autorizadas para tal práctica.
3. Un representante legal de los trabajadores, si hubiere tal representación. A tales efectos, el empresario comunicará con la antelación imprescindible a la representación legal de los trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la representación de los trabajadores 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.

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 al trabajador empleado 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 trabajador será relevado 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 el trabajador, 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 del trabajador 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 los trabajadores 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 los trabajadores afectados, evitando, en todo caso, realizar las mismas a la vista de los clientes, demás trabajadores 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 todos los trabajadores 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 los trabajadores siempre que las soliciten.

Artículo 37. *DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD*

Los trabajadores 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 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 trabajadores la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

CAPÍTULO UNDÉCIMO *DERECHOS SINDICALES*

Artículo 38. *DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA*

Los trabajadores 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 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 los trabajadores, 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 distintos representantes legales de los trabajadores de un mismo centro o empresa, sin rebasar el máximo total, salvo el de aquellos 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 LOS TRABAJADORES*

Se considerará falta toda acción u omisión del trabajador 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 del trabajador.

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 otros trabajadores 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 otros trabajadores 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 período 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 otro trabajador 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 otros trabajadores, se considerará falta muy grave.
- d) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

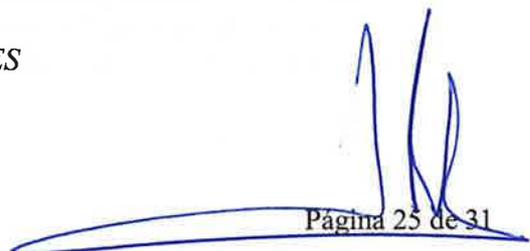
- e) La negligencia, descuido o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otros trabajadores, o peligro de averías para las instalaciones o vehículos, se considerará falta muy grave. En todo caso 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 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 un trabajador 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 trabajadores 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, otros trabajadores o familiares de los mismos.
- j) La disminución no justificada en el rendimiento de su trabajo.
- k) Originar riñas y pendencias con los demás trabajadores 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 LOS TRABAJADORES

Las sanciones consistirán en:



Página 25 de 31

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 el trabajador tenga reconocido y consolidado 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 Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, 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 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, sometiendo expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

Disposición adicional tercera. *IMPRUDENCIA O NEGLIGENCIA DEL TRABAJADOR 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 el trabajador 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 finalizara 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.

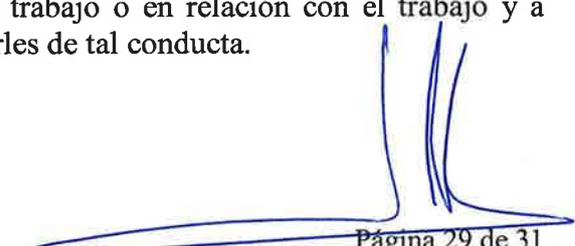
El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión 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 48.10 ET.

6. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 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. A los efectos de lo señalado en el artículo 52 d) ET, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
8. 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.
9. 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.



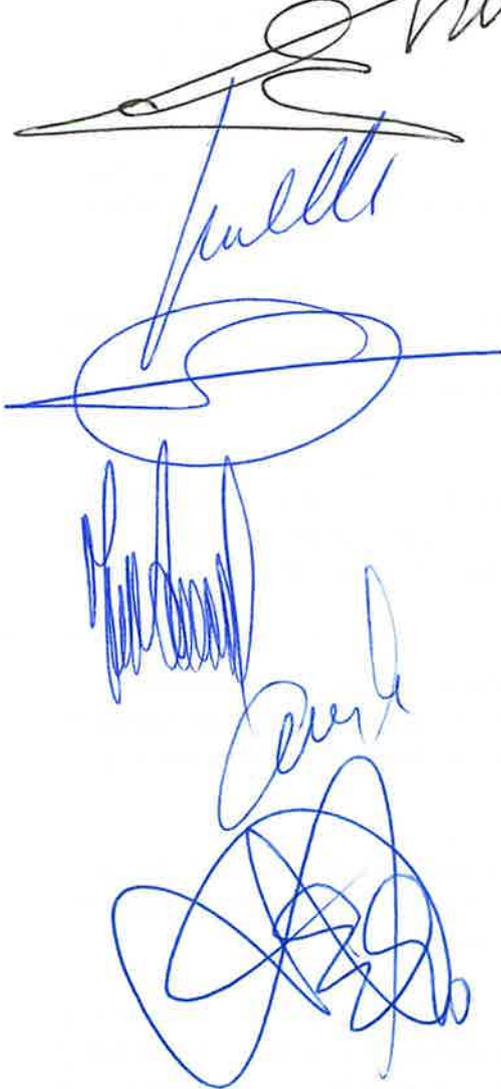
Disposición final única. *CLÁUSULA DEROGATORIA Y NORMATIVA SUPLETORIA*

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.

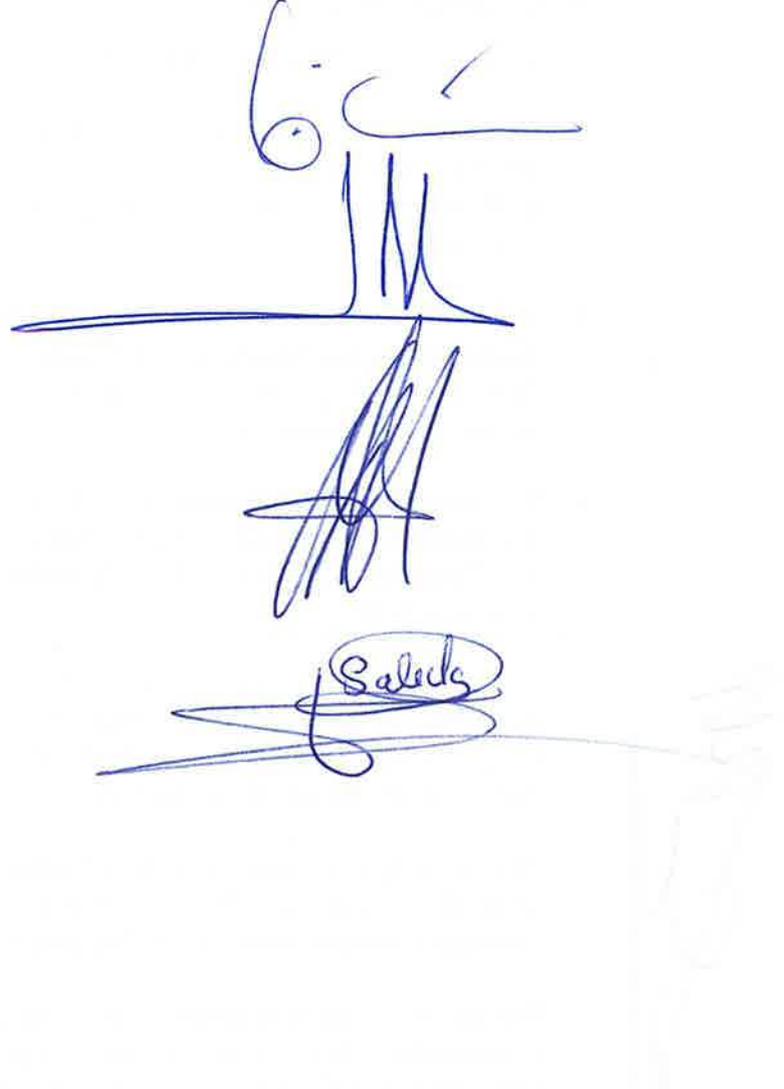
El presente Convenio colectivo deroga el VIII Convenio colectivo, así como todos los anteriores al mismo, salvo las materias que expresamente se establezca en el texto del mismo como vigentes.

En Palma (Illes Balears), a 29 de diciembre 2017.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

The Employer's Representative section contains five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged vertically. The signatures vary in complexity, with some being more stylized and others more legible.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

The Union Representative section contains four distinct handwritten signatures in blue ink, arranged vertically. The signatures are highly stylized and cursive, with some including horizontal lines that extend across the page.

ANEXO

TABLAS SALARIALES
AÑOS 2018, 2019, 2020 y 2021

GRUPO RETRIBUTIVO	2018	2019	2020	2021
	SALARIO BASE	SALARIO BASE	SALARIO BASE	SALARIO BASE
<u>GRUPO I. Personal administrativo</u>				
Jefe/a de sección	1.018,23	1.038,59	1.059,36	1.080,55
Oficial/a administrativo 1ª	866,99	884,33	902,02	920,06
Oficial/a administrativo 2ª	786,34	802,07	818,11	834,47
Auxiliar administrativo	735,95	750,67	765,68	781,00
Aspirante/a administrativo	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
<u>GRUPO II. Personal de operaciones</u>				
Jefe/a de base	1.018,23	1.038,59	1.059,36	1.080,55
Repcionista	866,99	884,33	902,02	920,06
Ayudante/a de recepcionista	786,34	802,07	818,11	834,47
Mozo-conductor/a	773,74	789,22	805,00	821,10
<u>GRUPO III. Personal de taller</u>				
Jefe/a de taller	1.018,23	1.038,59	1.059,36	1.080,55
Conductor/a clase C + CE	1.018,23	1.038,59	1.059,36	1.080,55
Oficial/a de taller 1ª	866,99	884,33	902,02	920,06
Oficial/a de taller 2ª	786,34	802,07	818,11	834,47
Mozo de taller	735,95	750,67	765,68	781,00
Mozo	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
<u>GRUPO IV. Personal subalterno</u>				
Vigilante/a-Portero/a	735,95	750,67	765,68	781,00
Limpiador/a	735,95	750,67	765,68	781,00
Botones	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.