

TEXTO ARTICULADO PARA EL I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE ARRENDAMIENTO DE VEHÍCULOS CON CONDUCTOR (SERVICIO DE TRANSPORTE EN AUTO TURISMO DE LA CLASE VTC) DE LAS ILLES BALEARS PARA LOS AÑOS 2023, 2024 y 2025.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.- Conciertan el presente Convenio colectivo, negociado y pactado al amparo del título III 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, Estatuto de los Trabajadores), en representación de las personas trabajadoras las organizaciones sindicales: FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE CC.OO. DE ILLES BALEARS (FSC-CCOO, en adelante) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UGT ILLES BALEARS (FeSMC-UGT, en adelante); y en representación de las empresas y empresarios la organización: AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE ALQUILER DE VEHÍCULOS CON CONDUCTOR DE BALEARES; ambas representaciones legitimadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 87 apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE IGUALDAD.- Las partes concertantes del Convenio colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

En el anexo III del presente Convenio colectivo se desarrolla un apartado sobre IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, conforme a lo acordado por las partes firmantes.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3º. ÁMBITO PERSONAL.- Serán de aplicación las presentes estipulaciones a todos los empresarios y a las personas trabajadoras que ejerzan sus actividades en las empresas afectadas por el ámbito de aplicación funcional del presente Convenio, así como a aquellas personas trabajadoras que, no perteneciendo a empresas establecidas en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, desarrollen su actividad en la misma, tanto de forma temporal como permanente.

Quedan excluidos de la aplicación del Convenio los cargos de alta dirección recogidos en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como todas aquellas personas que ejerzan funciones directivas o gerenciales a las órdenes de los citados cargos, de las personas físicas

propietarias de las empresas o de los órganos de administración de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad.

Artículo 4º. ÁMBITO FUNCIONAL.- Será de aplicación a las actividades prestadas por las empresas autorizadas para prestar los servicios tradicionales de transporte discrecional interurbano de viajeros en el sector de arrendamiento de vehículos con conductor en auto turismo con licencia VTC.

De acuerdo con el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras excluyen del ámbito funcional, de forma transitoria y excepcional la actividad de VTC realizada a través de plataformas digitales o electrónicas de contratación, al carecer de implantación en el territorio de esta Comunidad Autónoma y por su especial y distinta configuración respecto de la actividad de VTC tradicional, no siéndole, por tanto, de aplicación lo previsto en este Convenio.

No obstante lo anterior, los firmantes son conscientes de la necesidad de incluir y dotar de contenido a las relaciones laborales que en el futuro desarrollen los servicios de VTC a través de plataformas digitales o electrónicas de contratación, por ello, si durante la vigencia del presente Convenio se implantasen los citados servicios dentro del ámbito territorial del Convenio, la Comisión negociadora, en cuanto tenga conocimiento de dicha circunstancia, se reunirá con carácter de urgencia tanto para integrar en el texto articulado a las empresas y personas trabajadoras que los desarrollen, como para regular sus condiciones laborales.

Artículo 5º. ÁMBITO TERRITORIAL.- Las estipulaciones del presente Convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 6º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.- La entrada en vigor será desde el día siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el Boletín Oficial de las Illes Balears (en adelante, «BOIB»), hasta el día 31 de diciembre de 2025. Los efectos económicos iniciarán su vigencia el 1 de abril de 2023.

Finalizado el periodo de vigencia establecido en el artículo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por alguna de las partes legitimadas en el ámbito de negociación convencional del sector de que se trata.

La denuncia del Convenio, en su caso, deberá realizarse con, al menos, tres meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial pactada, conforme a lo establecido en los artículos 85, 86 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 7º. SALARIO BASE.- El salario base mensual para cada uno de los puestos de trabajo y niveles retributivos del personal contratado a tiempo completo que más abajo se relacionan para el año 2023, 2024 y 2025 son los que se fijan a continuación:

DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2023 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

NIVELES RETRIBUTIVOS PUESTOS DE TRABAJO SALARIO BASE MENSUAL

Desde el 01 de abril de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023		
NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
1	Jefe/a de sección.	1.873,20 €
2	Jefe/a de base/tráfico.	1.396,56 €
3	Jefe/a de taller.	1.308,67 €
4	Conductor/a.	1.283,79 €
5	Oficial/a primero de taller.	1.273,21 €
6	Oficial/a segundo de taller.	1.248,53 €
7	Oficial/a primero administrativo; Recepcionista	1.328,64 €
8	Oficial/a segundo administrativo; Ayudante de recepcionista	1.265,52 €
9	Auxiliar administrativo	1.196,13 €
10	Peón; Limpiador/a; Vigilante/a.	1.196,13 €
11	Botones.	1.030,00 €

Para los siguientes años de vigencia se establecen los siguientes incrementos:

Del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, un 3 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2023. Si el dato del IPC en el año 2023, 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 2023, fuera superior al 3 por 100, se aplicará una revisión automática de los salarios vigentes en el ejercicio 2024, con efectos del día 1 de enero de 2024, tomando el porcentaje puntual de exceso, como máximo un 1 por 100, y calculado sobre los salarios vigentes el día 31 de diciembre de 2023, que se devengará y abonará con efectos del referido día 1 de enero de 2024, si se diera la contingencia revisable prevista.

Del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, un 3 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2023, más la cuantía incrementada en el ejercicio 2024. Si el dato del IPC en el año 2024, publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), u órgano que, en su caso, lo sustituyera, calculado desde el 31 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2024, fuera superior al 3 por 100, se aplicará una revisión automática de los salarios vigentes en el ejercicio 2024, con efectos del día 1 de enero de 2025, tomando el porcentaje puntual de exceso, como máximo un 1 por 100, y calculado sobre los salarios vigentes el día 31 de diciembre de 2024, que se devengará y abonará con efectos del referido día 1 de enero de 2025, si se diera la contingencia revisable prevista.

A los efectos anteriormente citados, se habilita a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, para que se reúna una vez publicado el dato final del IPC de los años 2024 y 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 2024 y 2025, levantando acta al afecto para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el «BOIB».

DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024 (sin cláusula de revisión).

NIVELES RETRIBUTIVOS PUESTOS DE TRABAJO SALARIO BASE MENSUAL

Desde el 01 de abril de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024		
NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
1	Jefe/a de sección.	1.929,40 €
2	Jefe/a de base/tráfico.	1.438,46 €
3	Jefe/a de taller.	1.347,93 €
4	Conductor/a.	1.322,30 €
5	Oficial/a primero de taller.	1.311,41 €
6	Oficial/a segundo de taller.	1.285,99 €
7	Oficial/a primero administrativo; Recepcionista	1.368,50 €
8	Oficial/a segundo administrativo; Ayudante de recepcionista	1.303,49 €
9	Auxiliar administrativo	1.232,01 €
10	Peón; Limpiador/a; Vigilante/a.	1.232,01 €
11	Botones.	1.060,90 €

DESDE EL 1 DE ENERO DE 2025 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025 (sin cláusula de revisión)

NIVELES RETRIBUTIVOS PUESTOS DE TRABAJO SALARIO BASE MENSUAL

Desde el 01 de abril de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025		
NIVELES RETRIBUTIVOS	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
1	Jefe/a de sección.	1.985,59 €
2	Jefe/a de base/tráfico.	1.480,35 €
3	Jefe/a de taller.	1.387,19 €
4	Conductor/a.	1.360,82 €
5	Oficial/a primero de taller.	1.349,60 €
6	Oficial/a segundo de taller.	1.323,44 €
7	Oficial/a primero administrativo; Recepcionista	1.408,36 €
8	Oficial/a segundo administrativo; Ayudante de recepcionista	1.341,45 €
9	Auxiliar administrativo	1.267,90 €
10	Peón; Limpiador/a; Vigilante/a.	1.267,90 €
11	Botones.	1.091,80 €

Artículo 8º. NOCTURNIDAD.- Las condiciones retributivas del presente Convenio se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna, parcial o total, de la actividad que se desarrolla durante las veinticuatro horas del día, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguno por tal circunstancia, sea cual sea el horario en el que se presten los servicios, sin perjuicio del plus especial establecido en el apartado 2 del artículo 11º para el personal de peonaje y limpieza.

La distribución de los servicios nocturnos debe de ser rotativa.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a que la empresa ponga a su disposición la información necesaria para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 9º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias. Una se abonará el 31 de julio, como 'paga de verano', que se devengará desde el día 1 de agosto al día 31 de julio de cada año y la otra el 22 de diciembre, con ocasión de las fiestas navideñas, que se devengará desde el día 23 de diciembre al día 22 de diciembre de cada año y la tercera, que se abonará por años vencidos, antes del primero de abril. En esta última paga, las personas trabajadoras que a 31 de diciembre lleven menos de un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

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

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

La empresa podrá prorratear la totalidad o alguna de estas gratificaciones mensualmente, si así se pacta con la representación legal de los trabajadores, o con los mismos en defecto de aquéllos.

Artículo 10º. VALOR DE LAS HORAS DE PRESENCIA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS DE EXCESO (personal de conducción).

1. Se establece un valor cierto y unitario a la retribución por las horas de presencia, extraordinarias o de exceso, que realicen el personal de conducción, sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo convenida, destinadas al tiempo en el que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa prestando su servicio o sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicios, averías y otras similares, que queda fijado desde la publicación del convenio hasta el día 31 de diciembre de 2022 en la cuantía de ocho euros con 55 céntimos (8,55 €/hora) por hora.

Para los siguientes años de vigencia se establecen los mismos incrementos pactados para el salario base.

2. Para el cálculo del valor unitario establecido se han ponderado las circunstancias en que tales horas se realizan, fijando un valor igual por tratarse de una misma situación o trabajo, tomando como media en todos los casos los mismos conceptos salariales computables, que remuneran directamente el tiempo efectivo de trabajo, con exclusión de los periodos de descanso o inactividad que se retribuyen como tales, y todo ello teniendo en cuenta y vinculado al acuerdo económico global y en su conjunto pactado en este Convenio colectivo. En el supuesto de que

se modificará tal cuantía, por cualquier razón o motivo, deberá renegociarse el valor del resto de retribuciones pactadas en el Convenio perdiendo éstas, mientras tanto, su vigencia.

Los pactos celebrados en cantidad distinta de la establecida en el presente artículo, deberán constar por escrito, con indicaciones de los motivos, y deberán ser comunicados a la Comisión paritaria del Convenio para su validez. De no cumplirse con estos requisitos, dichos pactos serán nulos.

3. La compensación de estas horas en descanso se hará, en su caso, por tiempo equivalente. La elección de la forma de compensación se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, y conforme a lo legalmente establecido.

Tendrán la naturaleza de horas de presencia, extraordinarias o de exceso las que en el cómputo acordado superen las horas de jornada ordinaria de trabajo contempladas en el artículo 16º del Convenio colectivo.

Las horas de exceso contempladas en este artículo se realizarán siempre con la debida autorización expresa del empresario o persona en quien éste delegue.

Las pausas o descansos realizados durante la jornada no formarán parte, en ningún caso, del tiempo efectivo de trabajo. No obstante, serán retribuidas.

Artículo 11º. PLUS DE DISPONIBILIDAD HORARIA PARA EL PERSONAL DE MECÁNICA Y PLUS DE NOCTURNIDAD PARA PEONES Y LIMPIADORES.

1. Los puestos de trabajo de oficial 1ª y oficial 2ª de taller, de la sección mecánica, percibirán las siguientes cantidades mensuales como compensación a la disponibilidad horaria que por circunstancias técnicas, organizativas y productivas deban alterar el horario habitual de trabajo para atender situaciones imprevistas y urgentes de reparación de vehículos:

Desde el día de la publicación en el BOIB del convenio hasta el día 31 de diciembre de 2022, este plus tendrá las cuantías siguientes:

Oficial/a 1ª taller: Ochenta y siete euros con 14 céntimos mensuales (87,14 €/mes).

Oficial/a 2ª taller: Cuarenta y tres euros con 58 céntimos mensuales (43,58 €/mes).

Para los siguientes años de vigencia se establecen los mismos incrementos pactados para el salario base.

2. Se fija un plus especial de nocturnidad para las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo de peón y limpiador/a, con horario de trabajo permanente de noche, con las cuantías que se indican a continuación:

Desde el día 1 de la publicación en el BOIB hasta el día 31 de diciembre de 2023, este plus tendrá la cuantía de diecinueve euros con 70 céntimos mensuales (19,70 €/mes).

Para los siguientes años de vigencia se establecen los mismos incrementos pactados para el salario base.

3. Estos pluses no computarán para el devengo y pago de las gratificaciones extraordinarias ni para el devengo y pago de las horas extraordinarias.

Artículo 12º. PLUS DE DISTANCIA Y 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.

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.

Año 2023: 858 euros/año o 71,5 euros/mes

Para los siguientes años de vigencia se establecen los mismos incrementos pactados para el salario base.

Este plus no se devengará los días en los que el trabajador no preste servicios efectivos.

Artículo 13º. DIETAS (Almuerzos y cenas).- Las empresas tendrán la facultad de facilitar comidas a las personas trabajadoras que estén de servicio, en la forma que aquéllas determinen.

En caso de no establecer la forma de acceder a dichos suministros, la empresa abonará en concepto de dieta la cuantía de ocho euros (8 €).

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo o cena, siempre que el servicio les obligue a ausentarse a un punto que esté situado fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo y su domicilio, y que se vea obligado a almorzar o cenar fuera de ambas localidades entre las 12 horas y las 15 horas para el almuerzo y las 20 horas y las 23 horas para la cena.

La cuantía de la dieta del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024 ascenderá a ocho euros con 50 céntimos (8,50 €).

La cuantía de la dieta del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 ascenderá a nueve euros (9 €).

Artículo 14º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.- Las retribuciones establecidas en el presente capítulo serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales vinieren abonando las empresas, cualquiera que sea el motivo, la denominación o la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etcétera.

CAPÍTULO IV

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

Artículo 15º. JORNADA LABORAL.

1. La jornada anual de trabajo será de mil ochocientas horas ordinarias o la que corresponda en función de la duración y modalidad contractual suscrita.
2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. Para el personal de conducción, se establece una jornada irregular de 171 horas de promedio mensual, de tiempo de trabajo efectivo.

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

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio o averías.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, respetando los periodos de descanso entre jornadas y semanal propios de la actividad, y no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

En ningún caso tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo o de presencia los periodos de descanso, las interrupciones y las pausas que con carácter obligatorio deban realizarse durante la jornada laboral, así como el tiempo que la persona trabajadora no se encuentre a disposición del empresario.

El tiempo destinado a la comida o cena tendrá la consideración de tiempo de descanso.

Al tratarse de la actividad principal de las empresas afectadas por este Convenio colectivo el transporte discrecional de viajeros a la demanda sin sujeción a itinerarios, calendario ni horario preestablecidos, la distribución y asignación de los servicios diarios correspondientes a la jornada o jornadas siguientes, se harán público al personal afectado y para conocimiento del mismo, tan pronto como sean conocidos por la empresa y dentro de la buena fe y los usos, horarios y costumbres tradicionales de las empresas del sector, no más tarde del inicio de la jornada que se vaya a realizar. De no producirse esta comunicación en los términos anteriores, se entenderá que se asigna una jornada continuada.

La jornada partida podrá ser interrumpida con un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro.

Las empresas respetarán el principio de no discriminación en la jornada partida, rotando dicho servicio entre todas las personas trabajadoras que estén en esa fecha en plantilla dentro de las posibilidades de cada empresa.

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

El personal de conducción que hubiere iniciado un servicio normal y por causas imprevistas éste se prolongara, no podrá abandonar dicho servicio hasta que lo haya terminado, salvo por causas inexcusables que deberán ser convenientemente justificadas.

4. Sin perjuicio de lo regulado en el presente artículo y en función de las necesidades organizativas en cada empresa, se podrán establecer fórmulas de aplicación del mismo distintas de las contempladas, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

5. Las empresas deberán facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, su cómputo de jornada. Igualmente, la representación legal de los trabajadores, con la finalidad de supervisar el reparto equitativo del trabajo, podrá solicitar, con carácter mensual, que se le faciliten los registros de jornadas de las personas trabajadoras.

6. En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 16º. DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de dos días consecutivos.

El personal de conducción de vehículos afectados por el presente Convenio tendrá derecho a que se compute su descanso semanal de forma que por cada seis días de trabajo devenguen dos de descanso consecutivo, salvo acuerdo en contrario.

En el ámbito de centro de trabajo o de empresa se fijarán los oportunos acuerdos, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o las personas trabajadoras, en defecto de aquélla, sobre interrupción del descanso semanal, verificación del cómputo y distribución del mismo, que deberán respetar en todo caso los mínimos establecidos legalmente como derecho necesario.

En todo caso, cuando se descansen un día, mediarán entre la terminación de la jornada de trabajo hasta su reanudación al menos treinta y seis horas ininterrumpidas de descanso. Cuando se descansen dos días, mediarán al menos cincuenta y seis horas. Se entenderá que transcurridos dichos lapsos temporales de descanso, las empresas podrán asignar servicios de conducción inmediatamente después de transcurridos los mismos.

2. Siendo que la actividad regulada en el presente Convenio es de un servicio permanente todas las horas y días de la semana, los días festivos son días laborables a todos los efectos, sin perjuicio de su compensación con un día equivalente de descanso cuando coincida con un día laborable, todo ello sin perjuicio del cómputo anual de jornada establecido y con arreglo a lo legalmente dispuesto.

Artículo 17º. VACACIONES.- Las vacaciones serán de treinta días naturales anuales para todo el personal, excepto para las personas trabajadoras que no lleven un año en la misma, en cuyo caso se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado.

El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, excluyéndose, salvo acuerdo en contrario, los meses de alta producción, que quedan fijados desde el mes mayo hasta el mes octubre, ambos inclusive.

Artículo 18º. LICENCIAS RETRIBUIDAS. - La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en los casos de accidente o enfermedad graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos, el permiso tendrá una duración de, al menos, cinco días naturales, que podrá ser aumentado de común acuerdo con la empresa. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde preste sus servicios, el permiso

se aumentará en dos días naturales. Los mismos derechos a las licencias que se contemplan en este apartado a los cónyuges en matrimonios se extenderán a las personas unidas como parejas de hecho en los términos que establezca la legislación vigente de aplicación, lo que la persona trabajadora deberá acreditar fehaciente y documentalmente ante la empresa.

c) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Estas licencias o permisos serán complementadas con las establecidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19º. EXCEDENCIAS.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

La persona trabajadora excedente voluntario, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa.

La representación legal de los trabajadores será informada de las situaciones de excedencia y las solicitudes de reingreso de las personas trabajadoras.

En lo no previsto en este artículo regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN, EMPLEO Y CESES.

Artículo 20º. CONTRATACIÓN.

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

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

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

En el caso de que la persona trabajadora tenga conocimiento de que su plaza ha sido ocupada por otra persona trabajadora con menos derecho, podrá instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que la misma tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los comunicados de llamamiento e interrupción de la ejecución de los contratos de trabajo del personal fijo discontinuo se ajustarán a los modelos reflejados en los anexos I y II del presente Convenio.

Las empresas elaborarán anualmente un único escalafón específico para el personal de conducción fijo de trabajos discontinuos, donde figurará el nombre y apellidos y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los periodos de ocupación. Este escalafón se entiende sin perjuicio de los otros escalafones para el resto de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos de las demás funciones profesionales.

La condición de trabajador o trabajadora fija discontinua se adquirirá cuando la relación laboral se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Para ocupar vacantes de trabajador fijo ordinario tendrá preferencia el trabajador fijo discontinuo más antiguo.

Se podrá utilizar en los contratos fijos discontinuos la modalidad de contrato a tiempo parcial.

Aquellas empresas que, a la entrada en vigor de este convenio, realicen varias actividades además de la de VTC y que, a partir de este momento, les sea de aplicación lo dispuesto en el mismo, deberán elaborar, en aquellos supuestos en los que los trabajadores adscritos a dicha actividad no cuenten con un escalafón diferenciado, los escalafones específicos para las personas trabajadoras que la desarrollen, en los términos establecidos en este artículo.

2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA. La contratación de duración determinada podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción podrá ser de hasta doce meses, salvo para los contratos a tiempo parcial, cuya duración no podrá superar seis meses.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas del personal fijo discontinuo, teniendo preferencia la persona trabajadora fija discontinua de sus mismas funciones y centro de trabajo sobre el personal eventual.

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

4. CONTRATOS FORMATIVOS. Se conviene que las funciones profesionales del personal de conducción no podrán ser realizadas por contratos formativos, salvo que por disposición legal expresa, resolución judicial al efecto, o acuerdo o convenio de otro ámbito se determinará lo contrario, en cuyo caso, la Comisión paritaria determinará lo que debe aplicarse en el sector.

5. NORMAS COMUNES. Independientemente de la contratación expuesta en el párrafo anterior, las empresas podrán contratar trabajadores y trabajadoras al amparo de la legislación laboral vigente.

Las empresas habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.1.2º, del Estatuto de los Trabajadores.

La representación legal de los trabajadores podrá conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Artículo 21º. LIQUIDACIONES, FINIQUITOS Y DESPIDOS.- La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas si aquéllas así lo requieren, con una antelación mínima de cinco días.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia del mismo, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la empresa impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter fijo discontinuo, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en los dos párrafos anteriores.

Los recibos de finiquito firmados por las personas trabajadoras fijas discontinuas al concluir el periodo de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

Artículo 22º. CESES DEL TRABAJO INCENTIVADOS.- Se pacta un régimen de bajas o ceses incentivados donde la persona trabajadora podrá dar por extinguido voluntariamente su

contrato de trabajo a partir de los 57 años, siempre que tenga acreditados diez años de prestación efectiva de servicios a la misma empresa, percibiendo en estos casos las indemnizaciones siguientes:

Si la persona trabajadora opta por extinguir su contrato:

Entre los 57 y 61 años de edad: Dos mil quinientos euros (2.500 €)

Entre los 61 y 62 años de edad: Dos mil euros (2.000 €)

Entre los 62 y 63 años de edad: Mil quinientos cincuenta euros (1.550 €)

Entre los 63 y 64 años de edad: Mil doscientos euros (1.200 €)

Entre los 64 y 65 años de edad: Ochocientos euros (800 €)

En los supuestos en que el trabajador únicamente conserve una expectativa de derecho al reingreso, o reserva del puesto de trabajo, la opción voluntaria por la extinción del contrato de trabajo, a los efectos de tener derecho a la compensación indemnizatoria regulada en el presente artículo, únicamente podrá ejercerse una vez se haya reincorporado efectivamente al puesto de trabajo.

La compensación indemnizatoria regulada en el presente artículo será incompatible con cualquier otra regulada en el presente Convenio colectivo, sea de pago directo o a través de terceros.

La persona trabajadora que desee acogerse a este régimen de ceses incentivados deberá preavisar por escrito a su empresa con al menos un mes de antelación, teniendo derecho a partir de ese momento a percibir la indemnización establecida, sin perjuicio de lo anteriormente establecido.

Artículo 23º.- REPARTO EQUITATIVO DE LOS SERVICIOS.- Las empresas repartirán equitativamente entre los trabajadores contratados como personal de conducción el trabajo de todos los servicios. En caso de discrepancias, se intentará resolver entre los empresarios y los representantes legales de los trabajadores. En todo caso, la distribución de los servicios no podrá constituir una sanción o una discriminación encubierta, pudiendo los trabajadores y sus representantes acudir a las vías administrativas y judiciales previstas al respecto para su protección.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a que la empresa ponga a su disposición la información necesaria para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Todo lo anterior, se entiende sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente le reconoce a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 24º. EXTINCIÓN DEL CONTRATO A LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN.- De conformidad a lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador o la trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social aplicable en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo alguna de las medidas de empleo siguientes:



a) Contratación de un nuevo trabajador o trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo. Para esta contratación la empresa dispondrá de un mes de plazo, salvo que el contrato extinguido sea de carácter fijo discontinuo, en cuyo caso la contratación se llevará a cabo cuando se lleven a cabo los llamamientos del personal fijo discontinuo al restablecerse la actividad estacional.

b) Transformación de un contrato fijo discontinuo en un contrato fijo ordinario. En este supuesto tendrá preferencia para dicha novación el trabajador fijo discontinuo que cuente con más antigüedad en el escalafón de la plantilla de personas trabajadoras en el grupo profesional donde se haya producido la extinción.

c) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa, que podrá ser con carácter fijo discontinuo, y en las condiciones establecidas para esta modalidad contractual en la empresa.

En todo caso, el personal afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No serán de aplicación las medidas anteriores en los supuestos de jubilación voluntaria.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 25º. LIBRO DE INCIDENCIAS Y AVERÍAS.- Las empresas dispondrán de un libro de incidencias y averías numerado, en el cual el personal de conducción deberá reflejar las anomalías, roturas o cualquier incidencia relacionada con el vehículo, que notificará a la empresa al término del servicio, debidamente cumplimentado y firmado. La empresa acusará recibo de la notificación del parte correspondiente. Este libro deberá permanecer en el vehículo, junto con la documentación del mismo, y para uso único y exclusivo del personal de conducción y empresa.

Artículo 26º. PRENDAS DE TRABAJO.- Cuando la empresa exija uniformidad o ropa de trabajo al personal deberá facilitársela o bien proceder a su compensación económica.

En caso de facilitar la uniformidad, ésta estará comprendida por las prendas siguientes:

1. CONDUCCIÓN

VERANO:

- Dos camisas manga larga
- Dos pantalones
- Una corbata

INVIERNO:

- Dos camisas de manga larga
- Dos pantalones
- Una chaqueta de abrigo

- Un jersey/chaqueta
- Una corbata

2. TALLERES Y LIMPIEZA

VERANO:

- Dos polos de manga corta
- Dos pantalones
- Calzado adecuado

INVIERNO:

- Dos monos o buzos cada año
- Calzado adecuado

Se posibilita que, en cada empresa, con acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se pueda alterar tanto el conjunto de prendas a facilitar como su periodicidad.

En los meses de julio y agosto, el personal de conducción, no estará obligado al uso de la corbata o pañuelo, salvo por exigencias del servicio o del cliente. Esta circunstancia se comunicará, oportunamente, a la persona trabajadora.

CAPÍTULO VII

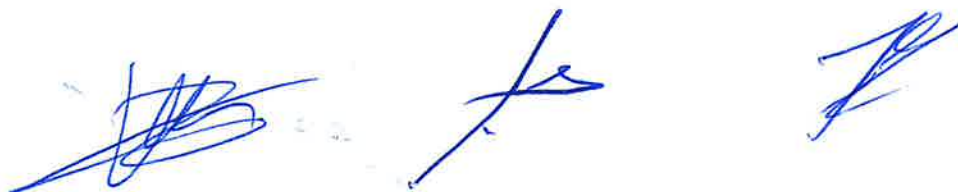
PREVISIÓN, MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES Y SALUD LABORAL.

Artículo 27º. SEGURO DE ACCIDENTES.- Las empresas deberán tener concertado un seguro individual o colectivo que garantice a las personas trabajadoras que en el momento de sufrir el accidente se encuentren prestando servicios para la empresa y de alta en el sistema de la Seguridad Social, a partir del decimoquinto día de su incorporación, la percepción de una indemnización de diecisiete mil doscientos cincuenta euros (17.250 €), por sí mismos o por sus beneficiarios, en los supuestos de invalidez permanente en los grados de absoluta o total para su profesión, que a estos efectos queden equiparados, o fallecimiento, cuando estas contingencias deriven de accidente sea o no de naturaleza laboral, y en las condiciones establecidas en las pólizas de seguro. Los empresarios que incumplan la obligación de concertar estas pólizas resultarán directamente obligados al pago de la indemnización citada.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a conocer la póliza suscrita por la empresa para la cobertura asegurada en el presente artículo, así como los cambios que se produzcan en la misma.

La compensación indemnizatoria regulada en el presente artículo será incompatible con la prevista para los ceses incentivados regulados en el artículo 20º de este Convenio colectivo.

Artículo 28º. DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS.



1. DEFENSA LEGAL DEL PERSONAL. Los conductores y conductoras y cualquier persona trabajadora de la empresa que prestando su actividad profesional con un vehículo de la misma sufriera un accidente de circulación o se le imputara una infracción de las reglas circulatorias, tendrá derecho a la defensa legal por parte del empresario, hasta la resolución administrativa favorable o en caso contrario sentencia y apelación, aún en el supuesto de indicios razonables de culpabilidad, en los términos y condiciones que se establecen en el presente artículo.

2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

a) Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria antes referida se le privare o suspendiera a la persona trabajadora del permiso de conducir, y tal privación o suspensión no tuviera su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o se cometiere la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, omitiera el socorro en caso de urgente necesidad, participara en competencias o carreras entre vehículos no autorizadas u otras causas análogas, el empresario deberá destinarle a otras funciones, aunque sean de distinta o inferior categoría profesional, durante el tiempo de la sanción o condena, por un periodo máximo total de seis meses durante su relación laboral, viniendo obligado el mismo mientras tanto a respetarle los ingresos salariales íntegros.

En todo caso, y en los supuestos antes contemplados, la persona trabajadora deberá solicitar que la suspensión de la autorización para conducir se haga fraccionadamente y coincidiendo con los días de descanso semanal, periodos de vacaciones, tiempo de descanso compensatorio de festivos y horas extraordinarias trabajadas; cuando se trate de personas trabajadoras fijos-discontinuos, además de en los días citados, la suspensión podrá coincidir con los periodos de no llamamiento e interrupción del contrato de trabajo; y cuando se trate de personas trabajadoras fijos ordinarios, además de los días citados de fraccionamiento, la suspensión que restare deberá coincidir con los periodos de menor actividad productiva estacional. Si se dieran estas circunstancias, la persona trabajadora mantendría íntegros sus derechos de trabajo y retributivos durante los días que prestare sus servicios.

En el supuesto de que la solicitud de la persona trabajadora no fuera atendida favorablemente o se produjera una suspensión cautelar por decisión judicial de la autorización para conducir, será de aplicación lo previsto en la letra a) del presente apartado.

b) Si la persona trabajadora, en las mismas circunstancias referidas en el párrafo anterior, fuera privado temporalmente del derecho a conducir por resolución administrativa o judicial, por tiempo superior a seis meses, y la necesidad de conducir fuera consustancial con la prestación de trabajo, y tal privación no tuviera origen en las causas citadas en la letra a) anterior, el contrato se considerará suspendido por el tiempo que dure la privación del referido derecho, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.1 ET. Dicha suspensión exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no computando el tiempo de suspensión como de servicios ni de antigüedad a la empresa. Una vez finalizada la suspensión, el reingreso al trabajo deberá ser inmediato y en el mismo puesto de trabajo anterior a la misma.

3. LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS. Cuando la persona trabajadora se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos

a Motor y Seguridad Vial, pasará a una situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de un año a contar desde la fecha de pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose a todos los efectos y sin indemnización alguna el de trabajo y la relación laboral con el empresario.

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

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

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

4. MULTAS O SANCIONES POR INFRACCIONES EN MATERIA DE CIRCULACIÓN. Las multas o sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad del empresario, en materia de tráfico, serán satisfechas por éste o por la persona trabajadora, según sea la imputabilidad y responsabilidad de las mismas.

Artículo 29º. READAPTACIÓN PROFESIONAL.- El personal de conducción que no supere las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales o las pruebas médicas a las que se refiere el artículo anterior, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida del empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista tal plaza y se adapte a las condiciones de la persona trabajadora y reúna éste las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de las del nuevo puesto de trabajo.

Caso de no existencia de esta nueva plaza de trabajo, la persona trabajadora, una vez cesada, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes disponibles o a los que se pudieran crear, siempre y cuando la misma reuniera los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo.

Artículo 30º. FORMACIÓN PROFESIONAL.- A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y la eficacia económica y la mayor competitividad de las empresas, se incluirá entre las funciones de la Comisión paritaria previstas en el presente Convenio o en quien en esta delegue, las siguientes funciones:

a) Fomentar la formación de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en la normativa legal y convencional vigente, estableciéndose en su caso:

1. Un plan de necesidades formativas prioritarias del sector renovable periódicamente.
2. Un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada en cada año.

b) Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de las direcciones de las empresas y de las personas trabajadoras del sector.

c) Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas.

d) Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las funciones determinadas en el presente Convenio.

Fomentar la coordinación de los planes de formación para los delegados y delegadas de prevención del sector.

Artículo 31º. MEDIDAS DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1. 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 las empresas 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.

La empresa 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.

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 la representación legal 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.

Las empresas 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 los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 32º. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.- De conformidad a lo dispuesto en las leyes vigentes, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y lo acordado en esta materia en el ámbito interconfederal entre las partes representadas en el presente Convenio.

Artículo 33º. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

1. CRÉDITO HORARIO. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representación legal de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro laboral a los que estén adscritos para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, siendo el número de horas de veinte mensuales acumulables por trimestres naturales.

Las ausencias de la persona trabajadora derivadas del crédito de horas establecidas en este artículo deberán ser previamente avisadas y posterior y debidamente justificadas. El preaviso deberá de ser de, al menos, cuarenta y ocho horas, salvo probadas razones de urgencia, que será en todo caso de veinticuatro horas.

El tiempo de ausencia contemplada en los párrafos anteriores podrá ser acumulado, en aquellas empresas en que haya más de tres representantes del personal, en uno o varios de los mismos, salvo el de aquellos que tuviesen el contrato laboral suspendido o estuvieran ausentes por algunas de las causas legalmente previstas.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa con, al menos, siete días de antelación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué persona o personas trabajadoras se lleva a efecto la misma y a quién o quiénes corresponden dichas horas.

2. DERECHO DE REUNIÓN. La representación legal de los trabajadores de un centro o empresa podrá reunirse en los locales de la misma, disponiendo de los derechos y garantías que la ley les otorgue en cada momento.

3. ASAMBLEAS. Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro tienen derecho a reunirse en asamblea, comunicándola a la empresa, con expresión del orden del día propuesto con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación. Estas asambleas tendrán lugar fuera de horas de trabajo, no pudiendo perturbar nunca la buena marcha del trabajo y no pudiendo exceder su duración más allá de dos horas.

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

En todo lo no citado regirá lo establecido legalmente.

4. DERECHO DE INFORMACIÓN. En los centros de trabajo se pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores un tablón de anuncios.

Las empresas facilitarán a los representantes legales de los trabajadores información de los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 34º. REPRESENTACIÓN SINDICAL.- Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido legalmente y en los estatutos del sindicato, así como celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En las empresas que cuenten con más de ciento cincuenta trabajadores, los sindicatos que tengan la consideración de más representativos en el ámbito territorial y los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el Convenio, siempre y cuando sea firmantes del presente Convenio colectivo, podrán estar representadas por un delegado sindical elegido por y entre los afiliados de la sección sindical en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y tendrán las garantías y derechos que al efecto les otorga dicha ley. En los demás supuestos será de aplicación lo establecido en la referida ley.

El reconocimiento por parte de la empresa de la condición de delegado sindical y, consiguientemente, de sus derechos y garantías, sólo se producirá cuando éste reúna los requisitos anteriormente referidos y acredite fehacientemente tal condición mediante el oportuno nombramiento registrado ante el organismo público correspondiente, y su afiliación a unos de los Sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.- Se considerará falta, toda acción u omisión del trabajador cometida con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivada del mismo, que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes que al trabajador le vienen impuestos por el ordenamiento jurídico, el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará como leve, grave o muy grave.

La sanción de cualquier falta independientemente de la graduación que reciba, salvo la amonestación verbal por su propia naturaleza, requerirá comunicación escrita y fundamentada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 36º. FALTAS DE LOS TRABAJADORES.

Uno. SE CONSIDERAN FALTAS LEVES

1. La impuntualidad no justificada en el inicio o finalización del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La falta de comunicación previa de ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
4. La desatención o falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
6. Descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable, así como el incumplimiento de normativas, siempre que no impliquen serios quebrantos económicos a la empresa.

Dos. SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES

1. La impuntualidad no justificada en el inicio o finalización del trabajo en más de tres ocasiones en un mes.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
3. La simulación de enfermedad o accidente y el entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
6. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
7. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.
8. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
9. La embriaguez no habitual en el trabajo.
10. La negligencia en la realización de los trabajos encomendados, siempre que no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que hubiere mediado, previamente, la oportuna advertencia de la empresa por escrito.

12. La disminución del rendimiento normal del trabajo de manera no repetida.

13. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

14. Las derivadas de lo establecido en los números 4 y 5 del apartado uno del presente artículo.

15. La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Tres. SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES

1. La impuntualidad no justificada en el inicio o finalización del trabajo en diez ocasiones en seis meses o en quince durante un año.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un periodo de un mes, o diez alternos durante un año.

3. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y abuso de confianza, debidamente probada, en las gestiones encomendadas.

4. La desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

5. El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa, o fuera de la misma durante acto de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

7. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, así como la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía.

9. El abuso de autoridad ejercido por quienes ostentan funciones de mando.

10. Las faltas al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

11. Las derivadas de lo establecido en los números 5 del apartado uno y 5, 10 y 13 del apartado dos del presente artículo.

12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comenten dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas o advertidas, y cualquier otro incumplimiento contractual de igual gravedad establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

13. La conducción negligente o temeraria. En todo caso, se considerará que existe conducción negligente cuando haya tenido más de un accidente en el transcurso de 365 días naturales (observados de manera continua) en los que no haya contrario o, habiéndolo, la compañía que

asegura el vehículo asignado al conductor determine que la culpa no ha sido del contrario sino propia. No computarán a estos efectos aquellos accidentes en los que, aun siendo culpa propia se cumplan estas dos condiciones: (i) no se hayan producido daños a un contrario y, (ii) los daños causados al vehículo propio estén valorados en cuantía inferior a 200 euros (más IVA aplicable) siendo la factura de reparación, o el informe de la compañía aseguradora, prueba suficiente para determinar si dicha cuantía ha sido rebasada o no.

Cuatro. **PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.** Regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37º. SANCIONES.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

POR FALTAS LEVES

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.

POR FALTAS GRAVES

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

POR FALTAS MUY GRAVES

- a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- b) Despido disciplinario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.- La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todos los puestos de trabajo y grupos profesionales establecidos en el presente Convenio colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren. Este sistema de clasificación profesional queda estructurado en los siguientes grupos profesionales, de acuerdo a sus conocimientos, especialidades y funciones con los puestos de trabajo que para cada grupo se indican.

Grupo profesional I. PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO

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.

OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE PRIMERA. Es el empleado que, a las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos que requieran iniciativa y perfección burocrática.

OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA. 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.

Grupo profesional II. PERSONAL DE OPERACIONES

JEFE/A DE BASE/TRÁFICO. Es el que ejerce funciones de mando generales en una base que disponga de una flota de vehículos numerosa, disponiendo de 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 horario de trabajo, 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, tanto los empleados de esta categoría como los de la de Recepcionista limpiarán, repasarán y conducirán vehículos para su entrega o retirada.

CONDUCTOR/A. Es el trabajador que, estando en posesión de un permiso de conducción adecuado, realiza los cometidos propios de conducción de los vehículos en la actividad de alquiler de vehículos con conductor, siendo el responsable del vehículo durante el servicio; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento del vehículo entre ellas la limpieza del vehículo, la revisión de los niveles y de la presión de los neumáticos, así como efectuar las anotaciones y cumplimentar la documentación pertinente; habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Grupo profesional 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.

OFICIAL/A PRIMERO DE TALLER. Son aquellas personas trabajadoras que, con total dominio de su oficio y con total capacidad para interpretar planos de detalle, realizan trabajos que requieren mayor esmero, no solo 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 fuera necesario.

OFICIAL/A SEGUNDO DE TALLER. Se incluyen en este puesto de trabajo los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuera necesario.

PEÓN. Es el que con especialización práctica ayuda y colabora en todas las funciones de los puestos de trabajo anteriores, así como cualquier otra que se le encomiende, también realizará la entrega y recogida de vehículos.

Grupo profesional IV. PERSONAL SUBALTERNO

VIGILANTE. Tiene a su cargo la vigilancia y control de las dependencias de la empresa, así como de la entrada y salida de personas, 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 la persona trabajadora que sin experiencia o conocimientos amplios colabora en funciones generales de la empresa.

Disposición adicional segunda. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas en el Convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto de Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

2. Si se diese tal supuesto, la Comisión negociadora de este Convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la Comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del Convenio no alcanzasen un acuerdo, cualquiera de las partes legitimadas firmantes del mismo podrá solicitar la mediación y, en su caso, el arbitraje del procedimiento de solución autónoma de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (en los sucesivos, TAMIB).

Disposición adicional tercera. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB).- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión paritaria prevista en este Convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio colectivo y cualquier otro que afecte a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio colectivo, en representación legal 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 cuarta. COMISIÓN PARITARIA.- De conformidad a lo establecido en los artículos 85.2, d) y 91 del Estatuto de los Trabajadores se designa una Comisión paritaria de las



partes negociadoras firmantes, que se constituirá dentro del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el «BOIB».

El domicilio de la Comisión queda ubicado en el TAMIB, Avgda. Comte de Sallent nº 11, 2ª puerta, 07003 Palma (Illes Balears).

En su primera sesión se designarán los miembros de la Comisión, así como se establecerá el reglamento de su funcionamiento.

A) Serán funciones genéricas de la Comisión las siguientes:

1. La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
2. La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente texto.
3. Ejercer labores de arbitraje y conciliación previos a cualquier acción judicial o administrativa que se pueda intentar por las partes afectadas por el presente Convenio en los problemas del sector que se susciten por la interpretación y aplicación del mismo, debiendo emitir sus dictámenes en el máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha en que se concluyan las medidas de mediación o arbitraje citadas.

B) Serán funciones específicas de la Comisión, entre otras, la siguiente; si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos de ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para que, si procede y de común acuerdo, sean adaptados o incorporados al presente texto.

Disposición adicional quinta. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.- En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, para el supuesto que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes se someten a lo establecido en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

Disposición adicional sexta. PLURIEMPLEO.

1. Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos consideran necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras no dadas de alta en la Seguridad Social y que a la vez estén prestando servicios en las empresas de este sector.
2. Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio.
3. La empresa velará por el cumplimiento de los tiempos máximos de conducción y jornada laboral y de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los conductores profesionales y la seguridad vial.

En el tiempo de trabajo del personal profesional de conducción se incluirán todas las horas trabajadas para una o más empresas en el periodo considerado. A tal efecto las empresas

solicitarán por escrito de la persona trabajadora, y ésta facilitará también por escrito, el cómputo de tiempo trabajado efectuado para otras empresas, siempre que estuviera autorizado para dicho menester.

El personal pluriempleado dispondrá de un plazo no superior a quince días a contar desde el día siguiente al de publicación del Convenio en el «BOIB», para notificar a las empresas dicha situación de pluriempleo en los términos previstos en el párrafo anterior. La empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores dicha información, cuando se le solicite por la misma, máximo una vez cada trimestre.

La empresa llevará un registro del tiempo de trabajo de los conductores profesionales, registro que se conservará al menos durante cuatro años después de que finalice el periodo considerado. La empresa facilitará al personal de conducción que así lo solicite una copia del registro de las horas trabajadas, o a sus representantes legales, si expresamente aquéllos los autorizan para ello.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final única. SUPRESIÓN DE LAS CONDICIONES CONTRACTUALES DERIVADAS DE LA PÉRDIDA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE DISCRECIONAL Y TURÍSTICO DE VIAJEROS DE LAS ISLAS BALEARES.- Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que esta nueva regulación, resultante de las negociaciones realizadas en todas las materias, es incompatible con el mantenimiento en la aplicación voluntaria del Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros de las Islas Baleares, publicado en el «BOIB» el 27 de octubre de 2007, así como de las condiciones convencionales contractualizadas adquiridas tras la pérdida de vigencia, el 1 de enero de 2019, del citado convenio.

Por ello, ante la ausencia de un Convenio colectivo de ámbito superior al negociado, lo previsto en el artículo 86.4 del E.T. y en aras a evitar el espiguelo normativo y contar con una regulación homogénea y adaptada a las necesidades del sector, se acuerda la supresión de las citadas condiciones convencionales, también las contractualizadas y su sustitución por lo regulado en el presente Convenio, tanto para las personas trabajadoras que en la fecha de expiración de la vigencia del anterior Convenio se encontraban prestando servicio en la empresa como de las contratadas con posterioridad a las que se les haya aplicado el citado Convenio.

No obstante lo anterior, para aquellas personas trabajadoras que iniciaron su relación laboral con anterioridad al 7 de junio de 2014, fecha en la que desapareció del ámbito funcional del convenio colectivo del transporte discrecional de viajeros la actividad de la VTC, se mantendrán las condiciones retributivas que disfruten actualmente derivadas de la aplicación de la anterior normativa convencional, como condición más beneficiosa de carácter personal, no compensables ni absorbibles por futuros aumentos salariales.

Todo ello, sin perjuicio de la subsistencia de otras condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras que se hayan implantado, a título personal, con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.



ANEXO I

LLAMAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO

EMPRESA:

Nombre y apellidos: _____ con DNI: _____ como:
_____ de la Empresa: _____ con CIF:
_____ Actividad: Arrendamiento vehículos con conductor VTC Domicilio
social: _____ Núm. CCC
Seguridad Social Empresa: _____ Domicilio del centro de trabajo:

Núm. CCC Seguridad Social del centro de
trabajo: _____

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 20º 1 del Convenio colectivo, comunica al;

TRABAJADOR/A:

Nombre y apellidos: _____ con DNI/NIF: _____
Nº afiliación S.S.: _____ Fecha de nacimiento: _____ Domicilio:

Que, teniendo la condición de personal fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

Desde el día: _____ Hasta el día: _____, fecha, esta última, en la que se estima concluyan y se interrumpan las actividades para las que está contratado.

OBSERVACIONES: _____

En _____, a _____ de _____ del año 202__.

La Empresa

El Trabajador/a (recibí el llamamiento)

ANEXO II

COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE FIJO DISCONTINUO

En _____ a _____ de _____ del año 202__.

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el apartado 5, del artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día _____, quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue llamado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La Empresa

El Trabajador/a (Recibido, fecha y firma)



ANEXO III

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cláusula 1ª. INTRODUCCIÓN.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores o los delegados sindicales legalmente constituidos, en la forma que se determine en la legislación laboral y en el presente Convenio colectivo.

Cláusula 2ª. COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD.- Se acuerda constituir una Comisión paritaria de igualdad entre las partes firmantes del presente Convenio que estará formada por el mismo número de representantes de cada una de las partes, siendo la composición en el mismo número y proporción que la de la Comisión paritaria, con el fin de vigilar la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre los planes y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes empresas que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del Convenio. Para ello, esta Comisión se reunirá de forma ordinaria semestralmente y de forma extraordinaria tantas veces como sea requerida.

Esta Comisión tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos posteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión paritaria.
- d) Mediación e intervención, si durante el proceso de negociación e implantación de un plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- e) Elevación a la Comisión paritaria del Convenio sobre el inicio y resultado de la negociación. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.
- f) Vigilancia de las medidas contempladas en el presente Convenio, así como la posibilidad de incorporación de nuevas medidas.

Cláusula 3ª. PLANES DE IGUALDAD.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En las empresas de más de doscientos cincuenta personas en plantilla, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere la cláusula 1ª, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta y negociación con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores. Aunque, se recomienda en las empresas de más de cien personas que negocien planes de igualdad, estableciendo medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones. En este sentido, a los efectos de impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en empresas no obligadas, éstas podrán acogerse a las distintas medidas gubernamentales de fomento creadas a estos efectos y especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que actualmente se encuentran recogidas en la Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2014.

Las empresas, sea cual sea su tamaño, también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, con la representación legal de los trabajadores y la sindical, si la hubiere, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. De no existir dicha representación, la empresa deberá negociar y acordar el mencionado plan con la comisión paritaria de igualdad, a la que mantendrá informada en todo momento.

Aquellas empresas que deban elaborar o hagan voluntariamente un plan de igualdad, deberán crear una comisión de igualdad tal y como se dispone en la cláusula 4ª.

Cláusula 4ª. COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.- Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante, LOIEMH), se acuerda la constitución de la Comisión de igualdad en cada empresa afectada, según lo establecido en la cláusula anterior que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez constituida la Comisión de Igualdad, ésta enviará la correspondiente notificación a la Comisión paritaria de Igualdad del inicio y del resultado de la negociación. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal, así como también será paritaria en cuanto a género, contando además con la figura de asesoras y asesores que sean necesarios.

La primera reunión de la Comisión de igualdad se celebrará en un plazo máximo de treinta días contados desde la publicación del presente Convenio en el «BOIB». En dicha reunión se aprobará el reglamento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y los procedimientos de actuación.

De manera ordinaria se reunirá, las veces que sean necesarias, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de al menos cinco días.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones definitivas por cada parte.

La Comisión de igualdad comenzará a elaborar en el plazo máximo de un mes un plan de igualdad, contados desde la fecha de publicación en el «BOIB» correspondiente, que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un posterior seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Si durante el proceso de negociación e implantación del plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial, se notificará a la Comisión paritaria de igualdad para su eventual mediación e intervención.

La Comisión de igualdad entre sus competencias también estará la de realizar propuestas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la Comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cláusula 5ª. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.- Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Acceso a la empresa: evolución de la plantilla en los últimos cinco años (nueva incorporación, personas que han sido baja en la empresa con especificación de la causa de la baja), nuevas incorporaciones en el último año con indicación del tipo de contrato, grupo profesional y puesto de trabajo.

b) Características de la plantilla: distribución de la plantilla por grupos de edad, tipo de contrato, grupo profesional y antigüedad.

c) Condiciones retributivas: distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y grupo profesional, distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y conceptos salariales fijos y en relación con grupos profesionales y conceptos variables.

d) Formación: número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa. Cuantas acciones formativas han sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Modalidad de la formación (presencial en horario laboral o a distancia). Duración de la formación. Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales y adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por grupos profesionales.

e) Clasificación y promoción profesional: promociones en el último año especificando grupos profesionales y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica

f) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: distribución de la plantilla en relación a la utilización durante el último año de las diferentes suspensiones temporales, permisos

retribuidos y permisos o derechos no retribuidos (incapacidades temporales, maternidad, paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencias, etc.)

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Cláusula 6ª. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.- El Plan de Igualdad deberá contener las siguientes fases:

1. Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Se deberán fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. De igual manera será necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.
2. Implantación: una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.
3. Seguimiento y evaluación: será necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Cláusula 7ª. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.- Como se señala en la exposición de motivos de la LOIEMH, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva. Por lo tanto, en todas las empresas, con independencia del tamaño de la misma, se respetarán las medidas generales, entre otras, contenidas en el presente artículo con el objetivo de conseguir la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, así como aquellas que se incluyan en el plan de igualdad. Tales medidas irán destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc., entre otras, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres y hombres en puestos en los que están subrepresentadas.
- c) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar el desarrollo de su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- d) Conseguir en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, un mejor uso de los mismos, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes.
- e) Establecer acciones contra los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Cláusula 8ª. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios, como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas afectadas por el presente Convenio negociarán con la citada representación legal de los trabajadores o los delegados sindicales legalmente constituidos, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

1. Compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo

2. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
5. La existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo es un componente más, pero no debe ser el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial es el de la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

Cláusula 9ª. VIOLENCIA DE GÉNERO.- Las empresas vinculadas a este Convenio tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las trabajadoras que la sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen una serie de derechos a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Entre otros, se tiene derecho a:

- a) Reducción de la jornada de trabajo, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Reordenación del tiempo de trabajo, es decir, organizar el horario de trabajo conforme a las necesidades de la trabajadora a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- c) Cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo.
- d) Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- e) Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.
- f) No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora.
- g) El despido o extinción del contrato de trabajo por el empresario será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras deberán acreditar la situación de violencia de género, bien mediante sentencia por la que se condene al agresor, la orden de protección o mediante informe del Ministerio Fiscal.

Teléfono de ayuda a las mujeres maltratadas: 016 (24 horas)

