

XI CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE EMPRESAS DE ALQUILER DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE LAS ILLES BALEARS

(CODIGO CONVENIO 07001835011996)

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. PARTES CONCERTANTES DEL CONVENIO

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

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL

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

Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL

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

Artículo 4. ÁMBITO TERRITORIAL Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS

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

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

Artículo 5. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes concertantes del mismo, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de Illes Balears (en adelante

«BOIB»), salvo en las materias que expresamente se haya fijado otras fechas tanto de inicio como de finalización; y estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2029.

Artículo 6. *INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO*

De conformidad a lo establecido por el apartado 3, del artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el primero de los preceptos citados, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

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

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

Artículo 7. *DENUNCIA*

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las organizaciones empresariales o sindicales legitimadas del mismo, dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, mediante notificación escrita que será comunicada simultáneamente a la autoridad laboral y al resto de las organizaciones firmantes, debiendo éstas responder a la misma.

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

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

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

Artículo 8. COMISIÓN PARITARIA

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

Serán funciones de la Comisión el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, así como ejercer todas las funciones y competencias que expresamente le son atribuidas en otros artículos del presente texto.

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

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

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

Las controversias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se someterán a lo dispuesto en esta materia de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (en adelante TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro designados por la parte empresarial y cuatro por la parte sindical, en atención a la representatividad de cada parte en la negociación del presente convenio.

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

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

Artículo 9. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONTRATACIÓN

Artículo 10. VACANTES

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

Artículo 11. CESES

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

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

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

Artículo 12. CONTRATACIÓN POR TEMPORADA Y TRABAJO FIJO DISCONTINUO

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

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

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

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

Sin perjuicio de que la condición de fijo discontinuo se adquiriera inicialmente por aplicación del artículo 16 ET, para que un contrato a tiempo determinado se convierta en uno para trabajos fijos discontinuos, la persona trabajadora deberá haber prestado servicios con contrato eventual

al menos durante dos años consecutivos y con una duración mínima acumulada de, al menos, doce meses.

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

Artículo 13. CONTRATACIONES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Por circunstancias de la producción debidas al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y para paliar las oscilaciones que se puedan producir por la mayor demanda puntual y superior a la habitual de los servicios que prestan las empresas del sector, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, se podrán suscribir contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15, apartados 1 y 2 ET. Entre las oscilaciones que se refiere este párrafo se entienden incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

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

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

CAPÍTULO TERCERO ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 14. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

1. TIEMPO DE TRABAJO. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, que se corresponderá con una jornada anual de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas.

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

De conformidad con lo establecido en la Ley, anualmente se elaborará por el empresario el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Copia de este calendario laboral se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa. El calendario laboral contendrá la distribución de la

jornada de trabajo, descansos, festivos, así como otras circunstancias que puedan afectar al mismo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo cuatrimestral. La

realización de horas extraordinarias se compensará, generalmente, con tiempo equivalente de descanso. Esta compensación se hará, de común acuerdo, acumulada a un descanso semanal, en vacaciones o en un periodo aislado. Cuando se proceda al abono en metálico de las horas extraordinarias deberá incrementarse su valor en un 50 por 100.

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

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

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

Artículo 16. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS

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

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO VACACIONES, FESTIVOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17. VACACIONES

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

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

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

Artículo 18. *FESTIVOS*

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

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

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

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

Artículo 19. *PERMISOS*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Este periodo podrá ser acumulado, mediante acuerdo entre empresario y la persona trabajadora, a las vacaciones anuales. Cuando la legislación civil aplicable equipare la unión de parejas de hecho a los matrimonios convencionales, la persona trabajadora también tendrá derecho a este permiso. Si ambas personas trabajadoras están en la plantilla de la misma empresa, el permiso se disfrutará en las mismas fechas.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual. Este permiso se ampliará a dos días, siempre que el cambio de domicilio no se produzca más de una vez en el mismo año.

- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) 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.
- h) Un día natural por matrimonio de padres e hijos. Se equipara a este derecho a las parejas de hecho legalmente constituidas, pudiendo disfrutar de este permiso en un plazo máximo de seis meses de la inscripción como pareja de hecho.
- i) Las personas trabajadoras, tendrán derecho a disponer de un día de permiso retribuido para asuntos propios, que podrán disfrutar en horas sueltas (8 horas) de común acuerdo con la empresa. Este permiso se concederá siempre y cuando no coincida con otras personas trabajadoras ausentes y que, como consecuencia de ello, se pueda ver alterado el funcionamiento normal del servicio. Este permiso, de día completo o de horas sueltas, se solicitará por la persona trabajadora con la máxima antelación, en ningún caso inferior a 48 horas.

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

Artículo 20. VISITAS MÉDICAS

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

Artículo 21. EXCEDENCIAS

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

- a) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la asignación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa antes prevista.
- c) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria o de las reguladas en la letra e) del presente artículo. En ningún caso cabrá tal excedencia cuando la persona trabajadora pretenda trabajar por cuenta propia o ajena en el mismo sector de actividad de la empresa. Las personas trabajadoras que opten por solicitar la situación de excedencia vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento

de la empresa, por escrito, con una antelación no inferior a treinta días naturales cuando se trate de personal de jefatura y quince días para el resto de personas trabajadoras.

- d) La persona trabajadora excedente voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
- e) Los empresarios concederán excedencias especiales a las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, en los casos siguientes:
1. La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
 3. La excedencia contemplada en los dos números precedentes, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
 4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
 5. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los números 1 y 2 del presente apartado será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
 6. Cuando la persona trabajadora opte por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y sólo podrá solicitarse una vez. Esta excedencia comportará la reserva del puesto de trabajo y el reingreso al mismo se producirá una vez se acredite el seguimiento riguroso del tratamiento y se certifique por personal médico la desaparición de la citada dependencia.

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

académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

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

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

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

Artículo 23. DEFINICIÓN DE FUNCIONES

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

GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

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

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

GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES

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

RECEPCIONISTA.- Es el responsable o la responsable del funcionamiento de una base u oficina, durante su turno, siendo la persona encargada de toda la gestión relacionada con el

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

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

CAPÍTULO QUINTO CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 22. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

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

El personal queda encuadrado en las siguientes especialidades:

GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES

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

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER

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

GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO

Vigilante/a-Portero/a
Limpiador/a
Botones

El personal de los grupos II y III queda encuadrado a efectos de movilidad funcional en un único grupo profesional. Dicha movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones

alquiler de vehículos, mantener relaciones profesionales con los clientes, atender al público en general y demás funciones similares.

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

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

GRUPO III. PERSONAL DE TALLER

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

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

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

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

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

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

GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO

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

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

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

CAPÍTULO SEXTO RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 24. SALARIO BASE

1. SALARIO BASE. El personal contratado a jornada completa percibirá los salarios base mensuales, según el puesto de trabajo en el que esté clasificado, durante los años 2026 a 2029, que se recogen en el Anexo del presente Convenio Colectivo.

El salario base correspondiente al año 2026 se empezará a abonar una vez publicado el Convenio Colectivo en el «BOIB», con efectos de día 1 de abril, debiendo regularizarse los atrasos, en su caso, como máximo a los treinta días de la citada publicación.

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

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

Así, si el dato del IPC durante el periodo 2026 a 2029, publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), u órgano que, en su caso, lo sustituyera, calculado desde el 31 de diciembre de 2025 al 31 de diciembre de 2029, fuera superior al 14 por 100, se aplicará una revisión automática de los salarios vigentes en el ejercicio 2029, con efectos del día 1 de enero de 2030, tomando el porcentaje puntual de exceso, como máximo un 1 por 100, y calculado sobre los salarios vigentes el día 31 de diciembre de 2029, que se devengará y abonará con efectos del referido día 1 de enero de 2030, si se diera la contingencia revisable prevista.

A los efectos anteriormente citados, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se reunirá una vez publicado el dato final del IPC del año 2029 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

2030, levantando acta al afecto para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el «BOIB».

Artículo 25. PLUS DE INSULARIDAD

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

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

Dicho plus de insularidad tendrá las cuantías siguientes:

Año 2026 (a partir de 1 de abril):	1.462,08 euros/año; 121,84 euros/mes.
Año 2027:	1.513,20 euros/año; 126,10 euros/mes.
Año 2028:	1.558,56 euros/año; 129,88 euros/mes.
Año 2029:	1.605,36 euros/año; 133,78 euros/mes.

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

Artículo 26. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

Esas gratificaciones podrán ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 27. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

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

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

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

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

Artículo 27 bis. SITUACIÓN ESPECIAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL: MENSTRUACIONES INCAPACITANTES SECUNDARIAS.

A fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo, se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal en los términos establecidos por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Artículo 28. DIETAS

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

Esta dieta se fija en la cuantía de diez euros con noventa y siete (10,97 €) por cada una de estas comidas a partir del 1 de abril de 2026. Para los años sucesivos de vigencia, dicho importe se incrementará automáticamente en el mismo porcentaje de aumento que experimenten el resto de las retribuciones salariales de las personas trabajadoras.

La empresa podrá optar, en todo caso, por el abono directo de la factura del establecimiento de hostelería en lugar de satisfacer la cuantía fija anteriormente señalada.

Artículo 29. BAJAS INCENTIVADAS

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

EDAD

SALARIO BASE

Entre 57 y 60 años

Diez mensualidades

Entre 60 y 61 años
Entre 61 y 62 años
Entre 62 y 63 años
Entre 63 y 64 años

Ocho mensualidades
Seis mensualidades
Cuatro mensualidades
Dos mensualidades

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

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO **ASUNTOS SOCIALES Y PROFESIONALES**

Artículo 30. ASISTENCIA JURÍDICA

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

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

Artículo 31. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

En las empresas de más de diez personas trabajadoras de plantilla media durante el año natural, las personas trabajadoras fijas con antigüedad superior a un año, a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la misma en acto de servicio, se vean privadas del permiso de

conducir por tiempo no superior a doce meses, serán destinadas a otro trabajo de los servicios de que disponga el empresario, si lo hubiere, manteniendo el salario correspondiente a su categoría laboral. En caso de que no exista el trabajo adecuado, se produciría una suspensión de la relación laboral hasta la recuperación del permiso de conducir.

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

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

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

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

Artículo 32. SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

Los empresarios tendrán concertado un seguro colectivo de accidentes para todas las personas trabajadoras que garantice a las mismas la percepción de veinte y nueve mil quinientos (29.500 €) euros, en caso de que, como consecuencia de un accidente, la persona trabajadora quede en situación de invalidez permanente absoluta, salvo que se produzca la suspensión prevista en el apartado 2 del artículo 48 ET, o veinte y cuatro mil (24.000 €) euros, si como consecuencia del accidente se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiarios, en sendos casos, de acuerdo con las condiciones de las pólizas concertadas. A estos efectos, se entenderá como situación asimilada al alta en la empresa, de conformidad a lo establecido en la legislación de Seguridad Social, la de las personas trabajadoras fijas discontinuas durante los periodos de inactividad estacional o interrupción del contrato.

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

CAPÍTULO OCTAVO UNIFORMIDAD Y ROPA DE TRABAJO

Artículo 33. ROPA DE TRABAJO

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

PERSONAL DE MOSTRADOR

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

PERSONAL DE TALLERES

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO NOVENO **PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 34. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que se acredite la asistencia y aprovechamiento de los mismos.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del oportuno permiso no retribuido para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, previo aviso y justificación, con reserva del puesto de trabajo, en empresas con más de diez personas trabajadoras. Esta situación no podrá darse simultáneamente con más de una persona trabajadora.

Artículo 35. FORMACIÓN CONTINUA

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

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

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

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

CAPÍTULO DÉCIMO SALUD LABORAL

Artículo 36. NORMAS GENERALES, OBLIGACIONES Y DEBERES

1. MEDIDAS DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

- a) Los locales de trabajo, tendrán las dimensiones precisas en cuanto a extensión superficial, ubicación y ventilación.
- b) Los locales contarán con iluminación o estarán dotados de los elementos técnicos necesarios que garanticen la iluminación artificial, evitando puntos de reflejo, rincones oscuros o doble imagen.

- c) Los centros de trabajo en que la función a realizar lo precise, estarán dotados de un cuarto de vestuario para las personas trabajadoras, con disposiciones de banquetas, servicios higiénicos completos y duchas con agua caliente y fría.
- d) Los locales estarán dotados de extintores de incendios del tipo más adecuado a los materiales existentes en cada caso. Estarán debidamente señalizados en sitios perfectamente visibles y libres de utilización en caso necesario.
- e) No podrá utilizarse vehículo alguno cuyas condiciones mecánicas no ofrezcan garantías de seguridad.

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

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

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

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

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

2. CONTROLES DE CONSUMO DE ALCOHOL

Con el objeto de garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y de los clientes usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de alcohol.

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

2.1 PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personas designadas por la dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la empresa (personal propio o ajeno), contarán con la

capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

2. Persona trabajadora o personas trabajadoras objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las mismas a la vista de los clientes, demás personas trabajadoras o cualquier otra persona ajena a la empresa, salvo las expresamente autorizadas para tal práctica.
3. Un o una representante legal de las personas trabajadoras, si hubiere tal representación. A tales efectos, el empresario comunicará con la antelación imprescindible a la representación legal de las personas trabajadoras la realización de las pruebas. En el supuesto de que la representación de las personas trabajadoras decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.
4. Un o una profesional sanitario.

2.2 PROCEDIMIENTO DE LAS PRUEBAS

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

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

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

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

3. CONTROLES DE CONSUMO DE DROGAS

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

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

En este sentido se procurará crear las menores molestias a las personas trabajadoras afectadas, evitando, en todo caso, realizar las mismas a la vista de los clientes, demás personas trabajadoras o cualquier otra persona ajena a la empresa, salvo las expresamente autorizadas para tal práctica, o en lugares que no reúnan las más mínimas condiciones higiénicas.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO UNDÉCIMO DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

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

Artículo 39. AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS

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

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

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

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

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

CAPÍTULO DUODÉCIMO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. FALTAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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

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

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

SON FALTAS LEVES

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

- h) Discutir con otras personas trabajadoras dentro de la jornada de trabajo. Si tal discusión tiene lugar en presencia de público, la falta se considerará grave.
- i) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

SON FALTAS GRAVES

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia del trabajo, inferiores a treinta minutos, cometidas durante el periodo de treinta días.
- b) Faltar dos o tres días al trabajo durante el periodo de treinta días sin causa que lo justifique. No obstante, bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a otra persona trabajadora o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a la introducción de nuevos métodos de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, partes de incidencias, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, se considerará falta muy grave.
- d) Simular la presencia de otra persona trabajadora firmando o fichando por él.
- e) La negligencia, descuido o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas trabajadoras, o peligro de averías para las instalaciones o vehículos, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas vehículos de la empresa.
- h) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.
- i) No entregar los objetos y prendas encontrados en los vehículos al empresario.
- j) La embriaguez o toxicomanía durante la jornada laboral, aunque no repercuta en el trabajo.
- k) Las manifestaciones, expresiones o comportamientos que, basados en prejuicios o estereotipos, atenten contra la dignidad y el derecho a la no discriminación de las personas por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, cuando concurra al menos una de las siguientes circunstancias:
 - a) La conducta no sea un hecho aislado y se reitere en el tiempo.
 - b) Los efectos intimidatorios, hostiles, degradantes u ofensivos de la conducta se prolonguen durante más de un mes.
 - c) La conducta cause un perjuicio objetivo o cree un obstáculo demostrable para el acceso de la persona afectada a la promoción profesional o al ascenso en condiciones de igualdad.

Estas conductas serán sancionables con independencia del rango jerárquico de la persona infractora y de la víctima, y suponen un incumplimiento de las obligaciones de respeto y consideración debida que rigen en el entorno laboral.

SON FALTAS MUY GRAVES

- a) Diez o más faltas de puntualidad no justificadas al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte en un año, inferiores a treinta minutos; o cinco durante seis meses o diez en doce, superiores a treinta minutos.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante más de tres días en un periodo de treinta días.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros y compañeras como al empresario o a cualquier personal, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando una persona trabajadora de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena o, así como toda prolongación injustificada de tal baja.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los demás personas trabajadoras o clientes.
- f) La embriaguez o toxicomanía que repercuta en el trabajo.
- g) Violar el secreto de la correspondencia u otros documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- h) Dedicarse a actividades profesionales por cuenta propia o ajena o colaborar en actividades de la misma rama sectorial de la empresa, salvo autorización expresa de la misma.
- i) Falta de respeto y consideración hacia sus superiores, otras personas trabajadoras o familiares de los mismos.
- j) La disminución no justificada en el rendimiento de su trabajo.
- k) Originar riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras o con clientes.
- l) No comunicar la privación del permiso de conducir, cuando este sea imprescindible para el desempeño del trabajo, o aportar documentación para la conducción de vehículos falsa.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mismo semestre y hayan sido sancionadas.
- n) La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar. Entre ellas:
 - 1) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBIQ+, o a sus familiares y personas allegadas.
 - 2) Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBIQ+, o a sus familiares y personas allegadas.
El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBIQ+.
 - 3) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBIQ+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
 - 4) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIQ+fóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Si estas conductas descritas en los apartados anteriores se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

- o) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, incluido el acoso laboral.

- p) El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 41. SANCIONES A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las sanciones consistirán en:

POR FALTAS LEVES

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y salario hasta tres días.

POR FALTAS GRAVES

- a) Suspensión de empleo y salario de cuatro a veinte días
- b) Postergación para el ascenso durante cinco años.

POR FALTAS MUY GRAVES

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a tres meses.
- b) Pérdida definitiva para el ascenso.
- c) Despido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. MEJORAS RETRIBUTIVAS

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

Disposición adicional segunda. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares («BOIB» nº 18 de 3-2-2005).
2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro que afecte a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional del TAMIB, anteriormente mencionado, sometiéndose expresamente las partes firmantes

de este convenio colectivo, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos.

Disposición adicional tercera. IMPRUDENCIA O NEGLIGENCIA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

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

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

Disposición adicional cuarta. COMISIÓN TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

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

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

Al objeto de cumplir con los fines y objetivos fijados en esta disposición, las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo recabarán de los responsables públicos de la administración

autonómica los medios necesarios para tal cometido a través del acceso a los programas subvencionados de acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales y de proyectos y programas de investigación y actuación en salud laboral.

Disposición adicional quinta. MEDIDAS DE IGUALDAD Y TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

1. Los empresarios velarán activamente por que se respete el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera, dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico.
2. En los casos de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente en que el cambio de puesto o de funciones no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) ET, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción o adaptación de la jornada de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 37.8 ET.
4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

6. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49.1 m) ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
7. Se entiende por trabajadora víctima de violencia de género, a los efectos anteriormente expuestos, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Disposición adicional sexta. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO.

1. INTRODUCCIÓN: Como resultado de la negociación y de acuerdo entre las partes, cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual, y, por otra parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual.

2. DEFINICIÓN: La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del parlamento europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores dispone que todas las personas trabajadoras tienen derecho “al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

5.2.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona trabajadora, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.3.- Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos y todas. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

5.4.- Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona trabajadora, a un o una miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un o una miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si la persona trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

5.5.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

En los supuestos en que una persona trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado o sancionada conforme dispone el precepto señalado.

Disposición adicional séptima.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. También la persona trabajadora tiene derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En los últimos tiempos el Acoso Moral (Mobbing), está ocasionando no pocos daños en la salud de las personas trabajadoras, que por desgracia son víctimas de algún tipo de conducta relacionada con el acoso moral.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la persona trabajadora acosada, nos permita actuar con prontitud en el lugar del problema, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad, protegiendo la intimidad de la persona trabajadora, y cero tolerancia al o a la que pretenda perseguir o represaliar al o a la denunciante.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral está adquiriendo, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todas las personas trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

ACOSO MORAL (MOBBING): La situación de Acoso Moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El Acoso Moral puede tener hasta 45 formas de expresión diferentes, encaminadas todas ellas a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

De las cuarenta y cinco posibles formas de expresión del acoso moral vamos a señalar a título de ejemplo las siguientes conductas:

- Restringir posibilidades de hablar o defenderse ante un conflicto.
- Prohibir a otros compañeros u otras compañeras que colaboren con él o ella.
- Obligarle a ejecutar tareas que estén en contra de sus principios.
- Obligarle a repetir una y otra vez trabajos que ya han sido acabados.
- Trazarles objetivos u obligarlos u obligarlas a realizar proyectos difíciles de cumplir.
- Frenar proyectos. Asignarle misiones sin sentido o quitarle responsabilidades, dejando a la persona sin trabajos que efectuar.
- Impedir que esté informado.
- Infundir miedo para que no hable con otros u otras superiores.
- Ignorar su presencia o referirse a él o ella como si fuera invisible, no dirigirle la palabra.
- Inducir a errores premeditadamente u ofrecerse a mejorar un trabajo añadiendo errores para que la persona sea castigada de alguna manera por ello.
- Minimizar cualquier esfuerzo llevado a cabo para concreción de un determinado proyecto.
- No reconocer jamás que se trata de un trabajo bien hecho.
- No premiar ni dar incentivos.
- Destrucción de realizaciones.
- Dar más trabajo del pactado, incluso más que a otras personas.
- Asignación discriminada de los peores trabajos.
- Denigrar su trabajo comparándolo con el de otras personas trabajadoras sin indicarle cómo desea que el trabajo se realice.
- Restringir las posibilidades para que pueda clarificar su posición o sus puntos de vista.
- Utilizar tácticas de desestabilización.
- Trasladarlo o trasladarla a otro despacho, zona, departamento o simplemente cambiarlo o cambiarla de mesa, con ánimo de separarlo de sus compañeros o separarla de sus compañeras de hacerle sentir que molesta.
- Excluirle o excluirla de cualquier acontecimiento que organice la empresa o de cualquier actividad social.
- Denigrarle o denigrarla delante de superiores.
- Rechazar sus propuestas desde el principio sin argumento razonable.
- Responsabilizarle o responsabilizarla de errores cometidos por otras personas.
- Facilitarle información errónea.
- Negarle la posibilidad de realizar cursos de formación y reciclaje.
- Asignarle tareas en las que siempre dependa de alguien.
- Controlarle y vigilarle o controlarla y vigilarla constantemente de una forma inclemente.
- Abrir su correspondencia.

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de las empresas o personas trabajadoras (incluidos e incluidas los y las superiores y los compañeros y las compañeras) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/ o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

3. **ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA:** Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las empresas y a las personas trabajadoras una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

4. **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL:** Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

4.1.- **Procedimiento informal.**- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato o por superiora inmediata, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

4.2.- **Procedimiento formal:** en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Este se iniciará con la prestación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección de la persona trabajadora, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes o a todas las intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido la persona trabajadora afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todas y todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona trabajadora que ha presentado la denuncia como a la persona trabajadora objeto de la misma.

- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones graves previstas en el ET.
- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona trabajadora denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.
- Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas trabajadoras afectadas.
- La Comisión Paritaria del Convenio, deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

5. CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL.

5.1.- La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratados y tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

Cualquiera de estas conductas, aunque aisladas nos pueden parecer irrelevantes, ya es por si misma factor de riesgos psicosocial, con el consiguiente daño para la salud de la persona trabajadora, y forman parte de una estrategia perfectamente orquestada por el acosador o acosadora, pero además el acosador o acosadores o acosadora o acosadoras, ya en otra fase más explícita, cuando la víctima ya ha sido paralizada y acorralada, suele utilizar las siguientes armas:

- Habla mal directa e indirectamente, dando malas referencias para futuros proyectos, calumniando, degradando la profesionalidad o la imagen personal de la víctima.
- Critica su vida privada, su familia, sus hijos, su marido o esposa, etcétera.
- Hablar mal de otros e inventar historias que algunos compañeros o compañeras dicen para atemorizarle o atemorizarla más si cabe y se aísle aún más.
- Criticas permanentes a su forma de vida.
- Se ríe y burla de su vida privada.
- Quiere dirigir su vida privada.
- Hacerle parecer confusa o confuso, demasiado lenta o lento mentalmente, poco creativo o creativa, enferma o enfermo mental o emocionalmente, dependiente.
- Mofarse de sus presuntas discapacidades o de las reales en el caso de que la víctima las padezca.
- Imitar gestos, la voz, el modo de caminar, de moverse, u otras cualidades en tono de burla.
- Ataques a sus creencias políticas o religiosas o sindicales.
- Acusaciones en público de conductas falsas para crear animadversión.
- Hablar mal y en semi secreto, cuchicheando en presencia del maltratado o maltratada.
- Difundir rumores malintencionados, sean ciertos o no.
- Hacer continuamente comentarios maliciosos respecto a las personas acosadas.

En esta fase el acosado o acosada, suele tener algún tipo de reacción, ya empieza a ser consciente del maltrato, es el momento en el que la víctima dice "esto ya es demasiado". Pero el acoso no termina aquí, todavía hay otra fase más violenta, es cuando el acosador:

- Grita e insulta, para acentuar supuestos errores de la víctima.
- Amenaza.
- Pretende aterrorizar a la víctima por cualquier medio a su alcance.
- Critica y menosprecia el trabajo de la víctima en presencia de compañeros o compañeras, o compara el mismo con otros supuestamente mejor.
- Provoca verbal y hasta físicamente a la víctima con el fin de inducirle a reaccionar de forma descontrolada.
- Comportamientos explícitos de maltrato verbal y físico.

CONSECUENCIAS PARA LA VICTIMA: Las partes firmantes del presente Protocolo, reconocen y están convencidos y convencidas que el sometimiento de la víctima, durante algún periodo de tiempo, más o menos largo, a las conductas o hechos señalados anteriormente, ocasiona unas consecuencias no deseables a la víctima, pudiendo ser estas consecuencias de diversa naturaleza y afectar distintos ámbitos del entorno donde se desenvuelve la víctima.

Estas consecuencias están muy próximas a las patologías del estrés, señalando como algunas de las más importantes las consecuencias siguientes:

Para la persona trabajadora afectada. A nivel Psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal que sufre el o la sujeto afectado o afectada es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos o estas sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimiento de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados o afectadas por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que la persona trabajadora afectada, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrollen comportamientos sustitutivos (drogas, alcohol o cualquier otro tipo de adicciones) que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

a) La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

A Nivel Físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

b) Para la organización del trabajo. Está constatado que la existencia personas trabajadoras con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, la distorsión que se produce por la falta de comunicación y colaboración interfiere en las relaciones que los trabajadores y trabajadoras deben establecer para la ejecución de las tareas.

Por este motivo, se producirá una disminución en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo de la persona afectada.

Algunos estudios con mucha base científica relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.

c) Para el núcleo familiar y social. El entorno familiar y social del afectado o afectada padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción alguna.

d) Para la comunidad. Diversos estudios que tratan sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, señalan que no hay que menospreciar las consecuencias que a ese nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes asistenciales por enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

INTERVENCIÓN: Para hacer frente a este tipo de problemas, las partes firmantes de este Protocolo se comprometen:

1º.- Se evaluarán los riesgos psicosociales, así como la detección precoz, por medio de la vigilancia de la salud, de situaciones de ansiedad producidas por el entorno laboral.

2º.- Las empresas adoptaran las medidas necesarias para publicar el presente Protocolo en todos los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo.

3º.- Se constituirá un servicio interno de psicología, al que podrán acceder los trabajadores o trabajadoras que lo crean conveniente, o sus representantes si así lo desean los trabajadores o trabajadoras afectados o afectadas.

4º.- Para conseguir los objetivos deseables y perseguidos por las partes firmantes se aplicarán unos procedimientos.

Estos procedimientos, deben ser claros y precisos y su resolución eficaz y efectiva:

1. Procedimiento Informal:

Esta viene motivada por el hecho constatado de que la mayoría de las personas afectadas anhelan que su situación de acoso, acabe.

1.1 Debe ser posible y bastar con que la persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es humillante, que molesta y que obstaculiza la realización de su trabajo.

1.2. Si resultase que a la persona trabajadora acosada le resultase difícil por cualquier circunstancia que concurriese, esta persona podrá elegir a un representante legal, que procederá de inmediato a transmitir el mensaje.

1.3. Si el acosador o acosadora una vez que ha recibido el mensaje, continuase con su comportamiento o resultase inadecuado resolver el problema de manera informal, se procederá al procedimiento formal.

2. Procedimiento Formal:

Éste se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección de la persona trabajadora, un o una miembro del departamento de recursos humanos, de la dirección de la empresa, el psicólogo o psicóloga del servicio de prevención de riesgos laborales o el médico o doctora del mismo servicio de prevención. Cuando la persona trabajadora no se oponga, una copia de la misma denuncia será trasladada a los representantes legales de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, y que a petición del afectado o afectada podrán intervenir en su nombre.

La representación legal de las Personas Trabajadoras deberá ser informada de todos los casos de acoso moral tramitados en la empresa que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

2.1. La Denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los y todas las intervinientes, inclusive los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido la persona trabajadora afectada, se practicarán todas las diligencias necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. El expediente se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad.

El Comité de Seguridad y Salud velará por una ayuda estructurada y sólida que le ayude a defenderse de sus acosadores y a eliminar los métodos de influencia de ejercicio del acoso," tratamiento de urgencia" (puede ser el traslado, solo mientras duran las investigaciones y desenlace del pleito).

2.2. Se requerirá el diagnóstico psicológico resultante del obligatorio examen médico y de veracidad que nos señale la ruta a seguir, a tenor del análisis de la sintomatología presentada por el afectado o la afectada, en el que se combinen los servicios especializados del campo jurídico, acciones legales a emprender en el aprovechamiento de los recursos disponibles.

2.3. El demandante o la demandante, para soportar la tensión de todo el proceso o la eventualidad de un posible pleito, recibirá el apoyo psicológico necesario, procurándose la mayor rapidez en el proceso además de la confidencialidad del mismo.

2.4. Para que el proceso o el posible juicio no se conviertan en desencadenantes de una depresión o problemas mayores, el afectado o afectada podrán dar potestad a los representantes legales de los trabajadores para que actúen.

2.5. Si la acción en los tribunales, bien ante la jurisdicción penal por las distintas conductas que hayan podido tener lugar (lesiones, coacciones, amenazas), bien ante la jurisdicción civil o social por las acciones contractuales, no se pudieran demostrar los hechos, no se tomaran medidas ni represalias en la figura del o la demandante, dado lo complicado del tema, prestando a partir de este momento especial atención para que no se vuelvan a repetir los hechos, tomando incluso una nueva organización de los puestos de trabajo, para evitar la proximidad entre las o los implicados.

2.6. La constatación de la existencia de acoso moral, dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario, en el capítulo de faltas y sanciones y 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que la culpable o el culpable resultase algún directivo o alguna directiva de la empresa al que no le fuera de aplicación el Convenio Colectivo, la empresa adoptara la medida adecuada para que el culpable o la culpable no puedan acceder de ninguna manera a la persona trabajadora víctima de este maltrato psicológico.

Disposición adicional octava. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1.- Objeto, naturaleza y finalidad del Protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un sistema integral de prevención, detección y actuación frente a cualquier forma de acoso o violencia dirigida contra las personas LGTBI, o vinculada a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, en el ámbito de las relaciones laborales y del entorno de trabajo de las empresas incluidas en el Convenio Colectivo para el sector de empresas de alquiler de vehículos sin conductor de las Illes Balears. Su finalidad es asegurar un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo, articular mecanismos accesibles y confidenciales para canalizar comunicaciones, quejas o denuncias, y establecer un procedimiento de actuación diligente que permita adoptar medidas inmediatas de protección y, en su caso, correctoras y disciplinarias. Este Protocolo se

integra como parte del contenido mínimo convencional y se concibe como herramienta preventiva y de garantía del principio de no discriminación en las relaciones laborales, de modo que cualquier decisión o conducta que genere un trato desfavorable por causa LGTBI quedará proscrita y será nula y sin efecto en los términos legalmente previstos.

2.- **Ámbito de aplicación personal, funcional, espacial y temporal**

Ámbito personal. El Protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en la empresa, con independencia de su modalidad de contratación y del vínculo jurídico que les una a la misma, incluidas las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, y se extenderá asimismo, a los efectos preventivos y de actuación, a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, así como a proveedores, clientes, contratadas, subcontratadas y visitas, entre otros, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa o se relacionen con ésta en el marco de la prestación laboral.

Ámbito funcional y espacial. Se aplicará en todos los centros de trabajo de las empresas afectadas por el Convenio, en los desplazamientos, viajes, actividades formativas, eventos corporativos y, en general, en cualquier situación vinculada al trabajo, incluyendo las interacciones por medios digitales cuando la conducta tenga conexión con el ámbito laboral.

Ámbito temporal. El Protocolo entrará en vigor en la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de les Illes Balears, manteniéndose vigente mientras lo esté el Convenio, sin perjuicio de su revisión cuando resulte necesario para mejorar su eficacia o adaptarlo a cambios normativos.

3.- **Principios rectores y garantías del procedimiento**

El Protocolo se regirá por los principios de prevención, tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, respeto a la dignidad y a la intimidad, confidencialidad y deber de sigilo, celeridad, imparcialidad, contradicción, proporcionalidad, protección efectiva y prohibición de represalias, garantizando en todo caso un tratamiento respetuoso de las personas implicadas. Se preservará especialmente la intimidad de la persona afectada y se evitará cualquier indagación innecesaria sobre aspectos de su vida personal, identidad u orientación, limitando las actuaciones a lo estrictamente relevante para el esclarecimiento de los hechos. Queda prohibido cualquier trato adverso o reacción empresarial o de terceros frente a quien formule una comunicación, queja o denuncia, o participe como testigo o colaborador en la investigación, asegurándose que no se adopten decisiones que supongan discriminación o represalia. Asimismo, las personas integrantes de los órganos de intervención, y en su caso las personas expertas que asistan, guardarán sigilo y confidencialidad respecto de la información reservada comunicada, y ningún documento podrá utilizarse fuera del estricto ámbito del procedimiento ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

4.- **Conceptos y conductas comprendidas**

A los efectos del presente Protocolo, se considerarán comprendidas, sin carácter exhaustivo, las conductas constitutivas de acoso discriminatorio por causa LGTBI, entendido como cualquier conducta realizada por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo,

así como cualesquiera conductas de violencia física o psicológica (interna o externa) conectadas con dichas causas. También se considerarán incluidas las órdenes de discriminar, las inducciones concretas a discriminar, las burlas, comentarios vejatorios, humillaciones, aislamiento, trato desigual en condiciones de trabajo, amenazas, coacciones, difusión de rumores o revelación no consentida de datos relativos a la orientación/identidad/expresión o características sexuales, así como la denegación de oportunidades o la imposición de perjuicios por dichos motivos. Se integran igualmente, a efectos preventivos y de actuación, las situaciones de discriminación directa e indirecta y las discriminaciones múltiples o interseccionales cuando concurren con las causas LGTBI.

5.- Medidas preventivas y de sensibilización

Las empresas afectadas por el Convenio adoptarán medidas preventivas activas para evitar la aparición de conductas de acoso y violencia contra personas LGTBI, incluyendo, como mínimo: a) la difusión interna del compromiso de tolerancia cero y del contenido del Protocolo, con acceso permanente y sencillo para toda la plantilla; b) acciones periódicas de información y sensibilización dirigidas a promover el respeto a la diversidad y la igualdad de trato y a erradicar conductas de LGTBIofobia; c) formación específica para mandos, responsables de equipos, recursos humanos y, en su caso, quienes gestionen canales internos, orientada a la detección temprana, gestión adecuada de conflictos y actuación diligente; d) incorporación de buenas prácticas de comunicación y lenguaje inclusivo; y e) integración de medidas frente al acoso y la violencia como parte de la organización preventiva y del enfoque de riesgos psicosociales, incluyendo protocolos y canales claros de comunicación conocidos por toda la plantilla. Estas medidas se desarrollarán sin perjuicio de la obligación empresarial de adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de situaciones de discriminación y articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

6.- Canales de comunicación, quejas y denuncias

Canal interno. Cada empresa deberá disponer de un canal o cauce interno sencillo, rápido, accesible, confidencial y seguro para comunicar hechos que pudieran constituir acoso o violencia contra personas LGTBI, permitiendo la presentación por escrito o verbalmente, y facilitando la asistencia de persona de confianza, representación legal de las personas trabajadoras o asesoramiento sindical, si así lo solicita la persona afectada.

Sujetos legitimados para comunicar. Podrá activar el canal la persona presuntamente afectada, así como cualquier persona que tenga conocimiento de hechos potencialmente incluidos en el Protocolo (testigos o terceros), sin perjuicio de que el procedimiento formal de investigación requiera, cuando proceda, concreción suficiente de los hechos y preservación de la voluntad y seguridad de la persona afectada.

Registro y acuse. La empresa asegurará el registro interno de la recepción, la asignación de un código o referencia, y el acuse de recibo, garantizando la confidencialidad y limitando el acceso a quienes intervengan estrictamente en la tramitación.

7.- Órganos de gestión, instrucción y seguimiento

Designación. Cada empresa designará, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista, las personas u órgano responsable de: a) recibir las

comunicaciones; b) realizar una valoración inicial; c) proponer o adoptar medidas cautelares; d) instruir o coordinar la investigación; y e) elevar propuesta de resolución.

Especialización y apoyo externo. Las comisiones u órganos responsables podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto, y quedarán igualmente sujetos al deber de sigilo y confidencialidad.

Confidencialidad y acceso limitado. Se establecerá un sistema de custodia restringida de la documentación, limitando su acceso a las personas estrictamente necesarias, con prohibición de uso ajeno al procedimiento.

8.- Tramitación del procedimiento y fases

Inicio y admisión. Recibida la comunicación, queja o denuncia, el órgano responsable realizará una valoración inicial en un plazo máximo de 15 días hábiles, a fin de determinar la admisión a trámite, la necesidad de medidas de protección inmediatas y la adecuación del cauce.

Medidas de protección urgente. Desde el primer momento, y con independencia de la calificación inicial, se adoptarán medidas proporcionadas para evitar la reiteración o agravamiento del daño, tales como separación funcional de las personas implicadas, cambios de turno, limitación de contactos, órdenes internas de no comunicación por canales corporativos, y cualquier otra medida organizativa que no suponga perjuicio para la persona presuntamente acosada.

Investigación. Admitida a trámite, se abrirá fase de investigación con práctica de las diligencias necesarias y proporcionadas: entrevistas, toma de declaraciones, análisis de documentación y comunicaciones, y recabado de información relevante, garantizando el respeto a la intimidad y dignidad de las personas.

Audiencia y contradicción. Se dará audiencia a la persona denunciada, facilitando su derecho a ser oída y a aportar su versión, sin menoscabo de las medidas de protección y de la confidencialidad debida.

Propuesta y resolución. Concluida la investigación, se emitirá un informe-propuesta motivado, con calificación interna de los hechos, medidas correctoras u organizativas, y, en su caso, propuesta de incoación de expediente disciplinario conforme al régimen disciplinario aplicable. La resolución se notificará a las partes con el detalle imprescindible, preservando datos sensibles y evitando difusión innecesaria.

Plazos. El procedimiento deberá tramitarse con diligencia y celeridad, procurando su finalización en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la admisión a trámite, salvo complejidad justificada.

9.- Medidas cautelares y de protección durante la tramitación

Durante la tramitación, y siempre que resulte necesario para asegurar la protección real y efectiva frente a la discriminación y la violencia, la empresa podrá adoptar medidas cautelares proporcionadas, temporales y revisables, orientadas a: a) proteger la integridad física y psíquica

de la persona afectada; b) evitar la interacción o exposición a situaciones intimidatorias; c) impedir represalias; y d) garantizar la eficacia de la investigación. Estas medidas deberán acordarse con respeto a los derechos de todas las personas implicadas, priorizando la protección de la víctima y evitando que la carga organizativa o el perjuicio recaigan sobre ésta.

10.- Confidencialidad, protección de datos y deber de sigilo

Toda la información y documentación relativa a comunicaciones, quejas, denuncias e investigaciones tendrá carácter reservado. Las personas que intervengan en la tramitación, instrucción o resolución, así como las personas expertas externas, deberán mantener confidencialidad estricta, quedando prohibida la divulgación total o parcial del contenido del procedimiento fuera del ámbito estrictamente necesario. De conformidad con las exigencias de sigilo previstas para las comisiones negociadoras y su personal asistente, ningún documento entregado o elaborado podrá ser utilizado con fines distintos de los propios del Protocolo. La empresa adoptará medidas organizativas para limitar accesos, custodiar expedientes, y restringir comunicaciones internas a lo imprescindible.

11.- Prohibición de represalias y garantías de indemnidad

Se prohíben expresamente las represalias, entendidas como cualquier trato adverso o decisión perjudicial que tenga como causa la presentación de una comunicación, queja o denuncia, la participación como testigo, o la colaboración con la investigación, así como cualquier actuación destinada a impedir el ejercicio del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Cualquier decisión empresarial o conducta que suponga trato desfavorable por dicha reacción será nula y sin efecto, y dará lugar a la exigencia de responsabilidades correspondientes. La empresa adoptará medidas específicas de seguimiento tras la finalización del procedimiento para prevenir victimización secundaria y garantizar un entorno seguro.

12.- Resolución, medidas correctoras y régimen disciplinario

Medidas correctoras. Cuando se constate la existencia de conductas contrarias a este Protocolo, la empresa adoptará medidas adecuadas para su cese inmediato, así como medidas organizativas y preventivas adicionales para evitar reiteraciones: formación específica, reordenación de equipos, revisión de mandos, cambios de dependencia funcional, y cualesquiera otras.

Régimen disciplinario. Las conductas constitutivas de acoso o violencia por causa LGTBI, o cualesquiera otras conductas discriminatorias, se considerarán incumplimientos laborales muy graves a efectos disciplinarios, debiendo tramitarse, cuando proceda, el correspondiente expediente conforme al régimen disciplinario establecido en el Convenio y demás normativa aplicable, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran concurrir.

Coordinación con otras vías. La activación de este Protocolo no impide la formulación de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad administrativa competente u órganos judiciales.

13.- Información a la representación legal y participación sindical

En las empresas con representación legal de las personas trabajadoras, se establecerán mecanismos para garantizar su participación en el diseño, actualización y seguimiento del

Protocolo, así como en la difusión de sus contenidos, respetando en todo caso la confidencialidad y el deber de sigilo. En el ámbito del Convenio, la Comisión Paritaria o el órgano convencional equivalente realizará, con periodicidad anual, un seguimiento agregado (no nominal) de la implantación del Protocolo en el sector provincial, proponiendo mejoras y acciones formativas comunes, con respeto a la intimidad de las personas.

14.- Coordinación con protocolos generales de acoso y cumplimiento por equivalencia

Cuando la empresa ya disponga de un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas específicas para las personas LGTBI o sea ampliado expresamente para incluirlas, se entenderá cumplida la obligación de disponer de un protocolo frente al acoso y la violencia contra personas LGTBI, siempre que dicho instrumento garantice, como mínimo, prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación equivalentes a los previstos en el presente Protocolo. En todo caso, el Convenio establece este texto como estándar mínimo sectorial, debiendo integrarse o reflejarse en los instrumentos empresariales para asegurar homogeneidad y efectividad.

15.- Formación, comunicación y accesibilidad

La empresa garantizará que el Protocolo sea conocido por toda la plantilla y por las personas que, sin ser plantilla, se relacionen con la empresa en el ámbito organizativo (por ejemplo, contratas en el centro de trabajo), mediante su entrega con la acogida, su publicación en intranet o tablones, y acciones informativas periódicas. Se promoverá formación específica para quienes gestionen equipos y para quienes intervengan en la tramitación, y se habilitarán formatos accesibles para asegurar que el contenido sea comprensible y utilizable, reforzando la detección temprana y la intervención rápida.

16.- Seguimiento, evaluación y mejora continua

El Protocolo será objeto de evaluación periódica, con una revisión al menos cada periodicidad o cuando concurren circunstancias que lo aconsejen (cambios normativos, detección de déficits, incremento de incidencias o recomendaciones de los órganos de seguimiento). La evaluación se basará en indicadores internos (volumen de comunicaciones, tiempos de tramitación, medidas adoptadas, acciones formativas realizadas), siempre con datos agregados y sin identificación de personas, y podrá incorporar propuestas de mejora para reforzar la prevención, la eficacia del canal y la protección frente a represalias.

Disposición adicional novena. PROTOCOLO SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

1. Introducción y Objeto

El presente protocolo tiene como objeto dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 87, 88, 89 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), en el artículo 20 bis y 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y en los artículos 17 y 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En el ámbito del sector de alquiler de vehículos sin conductor en Baleares, la digitalización de la gestión de flotas, las reservas online y la comunicación inmediata con el cliente exigen un

marco claro que garantice que el uso de herramientas tecnológicas no menoscabe el derecho al descanso, las vacaciones y la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras.

Este protocolo establece un marco común y mínimo de garantías sobre el derecho a la desconexión digital y la intimidad en el entorno digital, que deberá ser respetado por todas las empresas del sector, sin perjuicio de que cada empresa desarrolle su propia política interna específica, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

2. Ámbito de Aplicación

Este protocolo se aplica a la totalidad de la plantilla de las empresas adscritas al XI Convenio colectivo autonómico de Vehículos de Alquiler sin Conductor de Baleares (arts. 2 y 3 del convenio), incluyendo:

- Personal Administrativo (Grupo I).
- Personal de Operaciones (Grupo II)
- Personal de Taller (Grupo III).
- Personal Subalterno (Grupo IV).

Asimismo, se aplica al personal en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, conforme a la Ley 10/2021 y al artículo 13 ET.

3. Definición del Derecho a la Desconexión Digital

Se define como el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, redes sociales, correos electrónicos, aplicaciones corporativas o llamadas profesionales fuera de su jornada laboral, ni durante sus periodos de descanso (diario y semanal), permisos, incapacidad temporal o vacaciones, salvo en los supuestos excepcionales tasados en este protocolo.

El ejercicio de este derecho se integra en la ordenación del tiempo de trabajo y descansos prevista en el artículo 14 del convenio y en el artículo 34 ET, y se orienta a garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención de riesgos psicosociales (fatiga informática, tecnoestrés, etc.).

El derecho a la desconexión se ejerce sin perjuicio de las obligaciones de disponibilidad que, en su caso, se hayan pactado conforme a la ley y al convenio (guardias, pluses de disponibilidad, etc.), que deberán respetar en todo caso los descansos mínimos legales y convencionales.

4. Modalidades de Ejercicio del Derecho

4.1. Fuera de la jornada laboral

Una vez finalizado el turno de trabajo (mañana, tarde, noche o partido), según lo establecido en los artículos 14 y 16 del convenio, la persona trabajadora tiene el derecho y el deber de no prestar servicios fuera de su jornada y de desconectar de las comunicaciones profesionales, salvo las excepciones previstas en el apartado 5 de este protocolo.

No existirá obligación de responder a ninguna comunicación profesional (llamadas, correos, mensajería instantánea, aplicaciones corporativas, etc.) fuera de la jornada registrada, salvo en

los supuestos de excepción regulados en el apartado 5 y, en su caso, cuando exista un régimen de disponibilidad o guardia expresamente pactado y retribuido.

El registro diario de jornada deberá reflejar de forma fiable el inicio y fin de la jornada de cada persona trabajadora, de conformidad con el artículo 34.9 ET, como instrumento esencial para garantizar la desconexión digital.

4.2. Durante las vacaciones, permisos y días festivos

Conforme a los artículos 17 (vacaciones), 18 (festivos) y 19 (permisos) del convenio, durante los periodos de vacaciones, permisos retribuidos y días festivos, el derecho a la desconexión se ejercerá con la máxima intensidad, sin que la empresa pueda contactar con la persona trabajadora para cuestiones ordinarias de gestión de flota, cuadrantes, organización de turnos o similares.

Únicamente podrán producirse contactos en los supuestos excepcionales tasados en el apartado 5, que deberán interpretarse de forma restrictiva y respetando en todo caso los descansos mínimos legales y convencionales.

4.3. Pautas de uso de herramientas de comunicación

- Correos electrónicos:
 - o Se recomienda el uso de la función “envío programado” para que los mensajes lleguen dentro de la jornada laboral del destinatario.
 - o La empresa podrá establecer criterios de utilización del correo corporativo, con participación de la RLPT, de conformidad con el artículo 87.3 LOPDGDD y el artículo 17.3 de la Ley 10/2021, que deberán ser comunicados a toda la plantilla.
- Mensajería instantánea (WhatsApp/Telegram u otras):
 - o Queda prohibida la creación de grupos de trabajo que incluyan números de teléfono personales sin consentimiento expreso de la persona trabajadora, respetando el principio de minimización de datos y el derecho a la intimidad.
 - o En ningún caso se podrá exigir respuesta a mensajes de trabajo fuera del horario de trabajo, salvo en los supuestos excepcionales del apartado 5 y, en su caso, cuando exista un régimen de disponibilidad pactado.
- Llamadas telefónicas:
 - o No se realizarán llamadas de trabajo fuera de la jornada, salvo en los supuestos excepcionales del apartado 5 o cuando la persona trabajadora perciba un plus de disponibilidad o guardia expresamente pactado.
 - o En todo caso, deberán respetarse los descansos mínimos entre jornadas y el descanso semanal previstos en el artículo 14 del convenio y en el artículo 34 ET.
- Otros medios digitales (aplicaciones corporativas, sistemas de gestión de flota, etc.):
 - o La empresa definirá, con participación de la RLPT, los criterios de utilización de estos medios, de conformidad con el artículo 87 LOPDGDD y el artículo 17 Ley 10/2021, garantizando la intimidad y la proporcionalidad de los controles.

- El acceso a los contenidos derivados del uso de medios digitales se limitará a la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y a la integridad de los dispositivos, respetando en todo caso los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

5. Excepciones al Derecho de Desconexión.

El derecho a la desconexión podrá modularse únicamente en los siguientes supuestos de estricta necesidad y proporcionalidad, que deberán interpretarse de forma restrictiva y, en todo caso, respetando los descansos mínimos legales y convencionales:

1. Causa de Fuerza Mayor

Sucesos imprevisibles o inevitables que requieran una intervención inmediata para evitar daños graves a personas, instalaciones o bienes de la empresa (por ejemplo, incendios en la base, inundaciones, accidentes graves con vehículos de la flota, incidentes de seguridad que afecten a la integridad de los sistemas informáticos).

2. Perjuicio Empresarial Grave e Inminente

Situaciones extraordinarias que, por su urgencia temporal, requieran una respuesta inmediata que no pueda dilatarse al inicio de la siguiente jornada sin causar un daño irreparable o de muy difícil reparación al negocio (por ejemplo, caída total del sistema de reservas en plena campaña, incidentes graves de ciberseguridad que comprometan datos de clientes o de la flota).

3. Personal con Plus de Disponibilidad o Guardia

Aquellas personas trabajadoras que, por la naturaleza de su puesto (por ejemplo, jefes/as de base o responsables de flota), perciban un complemento salarial específico por estar localizables fuera de la jornada, en los términos que se pacten en la empresa y respetando siempre los límites de jornada y descanso.

En estos supuestos:

- La empresa deberá limitar las comunicaciones a lo estrictamente imprescindible, evitando cualquier contacto innecesario.
- Las comunicaciones realizadas deberán registrarse (por ejemplo, en un parte de incidencias), a efectos de control y de compensación en tiempo de descanso o retribución, según proceda.
- La RLPT tendrá derecho a ser informada de la utilización de estos supuestos excepcionales, al menos de forma agregada y periódica, para verificar que no se convierten en práctica habitual.

La interpretación de los conceptos de “fuerza mayor” y “perjuicio empresarial grave e inminente”, así como la regulación de los pluses de disponibilidad, podrá ser objeto de desarrollo por la Comisión Paritaria del convenio y, en su caso, por la negociación colectiva de empresa, respetando en todo caso este marco mínimo.

6. Obligaciones Específicas de las Empresas.

Para garantizar la efectividad de este derecho, la dirección de la empresa asume, como mínimo, las siguientes obligaciones:

1. Audiencia Previa y Constancia Documental.

La empresa debe elaborar y, en su caso, modificar esta política interna de desconexión digital y los criterios de utilización de dispositivos digitales previa audiencia de la RLPT, conforme a los artículos 87.3 y 88.2 y 3 LOPDGDD y 17 y 18 de la Ley 10/2021. A tal efecto, remitirá un borrador a la RLPT, concediendo un plazo razonable para la emisión de informe y observaciones. De este trámite se dejará constancia documental (fecha de remisión, alegaciones recibidas y respuesta empresarial), a efectos de acreditar el cumplimiento del deber de participación de la RLPT.

2. Acciones de Formación y Sensibilización

La empresa organizará sesiones informativas, al menos anuales, para toda la plantilla sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas y los riesgos de la "fatiga informática" y el tecnoestrés, así como sobre el contenido del derecho a la desconexión digital. Estas acciones se impartirán preferentemente dentro de la jornada de trabajo, conforme a los principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Protección frente a Represalias y Neutralidad en Evaluación y Bonus

- Se garantiza que ninguna persona trabajadora será sancionada, ni verá perjudicada su promoción profesional o evaluación del desempeño por ejercer su derecho a la desconexión digital.
- El ejercicio del derecho a la desconexión digital en los términos de este protocolo no podrá ser valorado negativamente en la evaluación del desempeño, ni afectar de forma desfavorable al acceso a incentivos, bonus por objetivos u otras retribuciones variables. La empresa se abstendrá de utilizar como indicador de rendimiento la "presencia digital" fuera de la jornada (envío de correos, conexión a aplicaciones, respuesta a mensajes, etc.), salvo en los supuestos excepcionales tasados en el apartado 5 y debidamente registrados.

4. Garantía del Registro de Jornada

En cumplimiento del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa mantendrá un registro diario fiable que delimite claramente el inicio y fin del tiempo de trabajo efectivo, conservándolo durante cuatro años a disposición de las personas trabajadoras, de la RLPT y de la Inspección de Trabajo.

5. Respeto a la Intimidad y a los Dispositivos Personales

- La empresa no podrá acceder a los dispositivos personales de la persona trabajadora ni exigir la instalación de aplicaciones corporativas en los mismos, de conformidad con el artículo 17.2 de la Ley 10/2021.
- El acceso a los contenidos de los dispositivos digitales facilitados por la empresa se limitará a los fines previstos en el artículo 87.2 LOPDGDD (control del cumplimiento de obligaciones laborales y garantía de la integridad de los dispositivos), respetando en todo caso la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora.

6. Videovigilancia y Geolocalización

Cuando se utilicen sistemas de videovigilancia o geolocalización vinculados a la organización del trabajo o al control de la prestación, la empresa deberá:

- Informar previamente, de forma clara y expresa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a la RLPT, sobre la existencia y características de estos sistemas y su finalidad, de conformidad con los artículos 89 y 90 LOPDGDD.
- Respetar en todo caso los principios de proporcionalidad, intervención mínima y prohibición de instalación en zonas de descanso (vestuarios, aseos, comedores, etc.).

7. Sistemas de Geolocalización y Finalización del Turno con Vehículo de Empresa

1. Cuando la empresa utilice sistemas de geolocalización instalados en los vehículos de empresa, el tratamiento de los datos obtenidos se limitará a las finalidades de organización del trabajo, seguridad de la flota y control del cumplimiento de las obligaciones laborales, de conformidad con el artículo 20.3 ET y el artículo 90 LOPDGDD.

2. Con carácter previo a la utilización de estos sistemas, la empresa informará de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a la RLPT, sobre:

- La existencia del dispositivo de geolocalización y su ubicación.
- Las finalidades del tratamiento (organización del servicio, seguridad, control de rutas, etc.).
- Los periodos en los que el sistema estará activo (normalmente, durante el tiempo de trabajo efectivo).
- Los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de los datos.

3. El sistema de geolocalización se utilizará exclusivamente durante el tiempo de trabajo efectivo y, en su caso, durante el tiempo de presencia, no pudiendo emplearse para controlar la vida privada de la persona trabajadora ni su conducta fuera de la jornada.

4. Al finalizar su turno, la persona trabajadora deberá:

- Estacionar el vehículo en el lugar designado por la empresa (base, parking autorizado u otro punto acordado).
- Cerrar el parte de trabajo o registrar, en el sistema establecido, la hora de finalización del servicio y la entrega del vehículo.
- No utilizar el vehículo para fines personales, salvo autorización expresa y escrita de la empresa, en cuyo caso se establecerán instrucciones claras sobre el uso del GPS y la separación entre kilómetros profesionales y privados.

5. La empresa no podrá utilizar los datos de geolocalización obtenidos fuera del tiempo de trabajo para fines disciplinarios, salvo que se haya autorizado expresamente el uso privado del vehículo y se haya informado de forma clara de las condiciones de dicho uso, respetando en todo caso los principios de proporcionalidad y minimización de datos.

7. Particularidades del Teletrabajo

Para el personal que realice trabajo a distancia, el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación

empresarial durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada pactada. El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo dedicado a la actividad laboral para evitar la prolongación indebida de la jornada a través de medios digitales.

El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá incluir una referencia expresa a la forma de ejercicio del derecho a la desconexión digital, de conformidad con la Ley 10/2021, respetando en todo caso este protocolo y el convenio colectivo.

8. Seguimiento, Cumplimiento y Canales de Comunicación

1. Cualquier vulneración de este protocolo podrá ser comunicada a la Dirección de Recursos Humanos o equivalente y/o a la RLPT.

2. Cuando la empresa disponga de un Sistema Interno de Información conforme a la Ley 2/2023, las personas trabajadoras podrán igualmente comunicar, a través de dicho sistema, hechos que puedan constituir una infracción grave o reiterada de la normativa sobre jornada, descansos, prevención de riesgos laborales o derechos digitales, incluida la desconexión digital. En estos casos se garantizará la confidencialidad de la identidad del informante y de las personas afectadas, así como el tratamiento de los datos personales conforme a los artículos 5 y 29 a 31 de la Ley 2/2023 y al artículo 24 de la LO 3/2018.

3. El uso de estos canales no podrá dar lugar a represalias de ningún tipo contra la persona informante.

4. El incumplimiento de las obligaciones de desconexión por parte de los mandos intermedios podrá ser considerado como una infracción en materia de prevención de riesgos laborales o como incumplimiento susceptible de sanción disciplinaria, de acuerdo con el régimen disciplinario del convenio.

5. La Comisión Paritaria del convenio será competente para conocer, con carácter previo a la vía judicial o a los procedimientos de mediación y arbitraje, de los conflictos colectivos relativos a la interpretación y aplicación de este protocolo, de conformidad con el artículo 8 del convenio y el artículo 82.3 ET.

6. Las empresas y la RLPT podrán acordar la creación de comisiones específicas de seguimiento del derecho a la desconexión digital, en el marco de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales prevista en la disposición adicional cuarta del convenio, con el fin de evaluar periódicamente la eficacia de las medidas adoptadas y proponer mejoras.

Disposición adicional décima. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES NATURALES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS (FMA)

1. Introducción, objeto e integración preventiva

El presente protocolo establece las pautas de actuación para las empresas y personas trabajadoras ante situaciones de catástrofe natural (inundaciones, incendios, tormentas severas o “caps de fibló”) que pongan en riesgo la integridad física de la plantilla, las instalaciones y la flota.

Este protocolo se integra en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL) de conformidad con los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995 (LPRL). Las situaciones de FMA deberán ser contempladas expresamente en las evaluaciones de riesgos de cada centro (aeropuertos, bases, campas, talleres), de acuerdo con el artículo 20 de la LPRL.

2. **Ámbito de aplicación**

Será de aplicación a todos los centros de trabajo y grupos profesionales definidos en los artículos 22 y 23 del Convenio Colectivo. En centros compartidos con otras empresas o autónomos, se activarán los deberes de cooperación previstos en el artículo 24 de la LPRL y el artículo 8 de la Ley 20/2007.

3. **Marco normativo de referencia**

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre (Modificación del ET en materia de permisos climáticos).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Ley de Ordenación de Emergencias de las Illes Balears.

4. **Procedimiento de actuación por fases**

4.1. Fase de alerta y prevención. Ante la activación de alertas naranja o roja por la AEMET o el SEIB-112:

- Comunicación con la RLPT: Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las medidas previstas.
- Uso preventivo de geolocalización: La empresa podrá utilizar los sistemas GPS instalados en la flota para identificar a trabajadores en ruta y emitir alertas directas o instrucciones de reorientación hacia zonas seguras. Este uso tiene una finalidad **exclusivamente preventiva y de seguridad, conforme al artículo 90 de la LOPDGDD**.
- Instrucciones específicas: El personal de operaciones y taller recibirá órdenes para asegurar vehículos en campas, suspender el uso de maquinaria eléctrica y evitar rutas inundables.

4.2. Fase de emergencia (Riesgo grave e inminente): Cuando el FMA suponga un riesgo grave e inminente (Art. 21 LPRL):

- Derecho de interrupción: Las personas trabajadoras podrán interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo si consideran que persiste un peligro para su vida o salud.
- Coordinación Aeroportuaria (AENA): En los centros de trabajo ubicados en recintos aeroportuarios, las instrucciones de este protocolo se supeditarán a las órdenes emanadas de los Planes de Autoprotección de AENA. El personal deberá seguir prioritariamente las rutas de evacuación y puntos de encuentro designados por la autoridad aeroportuaria.
- Exoneración de responsabilidad por salvaguarda de la vida: Se priorizará en todo momento la integridad física sobre los bienes materiales. No se derivará responsabilidad disciplinaria alguna para el trabajador que, ante un riesgo

inminente, decida abandonar un vehículo de la flota o material de la empresa para ponerse a salvo.

4.3. Fase de recuperación y continuidad.

- Verificación técnica: Antes de la reincorporación, personal técnico verificará la seguridad de estructuras e instalaciones eléctricas.
- Limpieza especializada: Las tareas de limpieza de lodos o escombros se organizarán respetando las categorías profesionales. El personal administrativo no realizará estas tareas si suponen penosidad o riesgo sin la formación y EPI's adecuados.

5. Derechos laborales y organización del trabajo

5.1. Permiso retribuido por imposibilidad de acceso (Art. 37.3.g ET). Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias debido a prohibiciones de la autoridad o riesgo grave e inminente:

- Justificación documental: Para el abono de este permiso, el trabajador deberá aportar medios de prueba que acrediten la imposibilidad, tales como:
 - Justificantes emitidos por autoridades competentes (Policía Local, Protección Civil).
 - Capturas de pantalla de avisos oficiales del SEIB-112 o AEMET que afecten a su zona de residencia o trayecto.
 - Documentación gráfica (fotografías/vídeos) de la incidencia en la vía pública que impidió el tránsito.

5.2. Teletrabajo y Suspensión de contratos. Se priorizará el trabajo a distancia para funciones compatibles (Grupo I). Si la catástrofe impide la actividad, la empresa podrá solicitar la suspensión por fuerza mayor temporal (Art. 47.6 ET).

6. Gestión de jornada y Recursos Humanos

6.1. Horas extraordinarias de fuerza mayor. Tendrán esta consideración las necesarias para prevenir o reparar siniestros urgentes (ej. traslado de flota ante inundación inminente).

6.2. Gestión del registro de jornada ante anomalías. En caso de que la catástrofe natural provoque la caída de sistemas informáticos, cortes de suministro eléctrico o imposibilidad física de acceder al terminal de fichaje:

- La jornada se considerará finalizada a la hora prevista en el cuadrante del trabajador.
- Si se realizaran horas de fuerza mayor, estas se regularizarán manualmente mediante parte firmado por el responsable de base y el trabajador una vez restablecida la normalidad.

7. Formación e información

Las empresas garantizarán formación teórica y práctica específica en FMA (Art. 19 LPRL), incluyendo protocolos de evacuación de campas y talleres, primeros auxilios y uso de comunicaciones de emergencia.

8. Régimen de infracciones y responsabilidades

- Empresariales: El incumplimiento de estas medidas podrá constituir infracción grave o muy grave según los artículos 12 y 13 de la LISOS.
- Trabajadores: La desobediencia a instrucciones de seguridad (salvo en caso de riesgo grave e inminente) se regirá por el régimen disciplinario del Convenio.
- Garantía de indemnidad: No se podrá sancionar ni perjudicar a los trabajadores por el ejercicio de sus derechos preventivos (Art. 21.4 LPRL).

Disposición adicional undécima. *PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE*

Las empresas afectadas por el presente convenio, tendrán el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Así, conforme a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, en el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de dicha ley, las empresas afectadas por el presente convenio deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes

Disposición final única. CLÁUSULA DEROGATORIA Y NORMATIVA SUPLETORIA

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

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

En Palma (Mallorca), Illes Balears, a dieciséis de junio de dos mil veintiséis.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓN SINDICAL

ANEXO

TABLAS SALARIALES

GRUPO RETRIBUTIVO	Año 2026 (A partir de 1 de abril)		Año 2027		Año 2028		Año 2029	
	SALARIO BASE X 15	RETRIBUCIÓN ANUAL*	SALARIO BASE X 15	RETRIBUCIÓN ANUAL*	SALARIO BASE X 15	RETRIBUCIÓN ANUAL*	SALARIO BASE X 15	RETRIBUCIÓN ANUAL*
Grupo I. PERSONAL ADMINISTRATIVO								
Jefe/a de sección	1.284,43	20.728,55	1.329,39	21.454,05	1.369,27	22.097,67	1.410,35	22.760,60
Oficial/a administrativo 1ª	1.104,13	18.024,05	1.142,78	18.654,89	1.177,06	19.214,53	1.212,37	19.790,97
Oficial/a administrativo 2ª	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Auxiliar y/o Aspirante/a administrativo	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Grupo II. PERSONAL DE OPERACIONES								
Jefe/a de base	1.284,43	20.728,55	1.329,39	21.454,05	1.369,27	22.097,67	1.410,35	22.760,60
Repcionista	1.104,13	18.024,05	1.142,78	18.654,89	1.177,06	19.214,53	1.212,37	19.790,97
Ayudante/a de recepcionista	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Mozo-conductor/a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Grupo III. PERSONAL DE TALLER								
Jefe/a de taller	1.284,43	20.728,55	1.329,39	21.454,05	1.369,27	22.097,67	1.410,35	22.760,60
Conductor/a	1.284,43	20.728,55	1.329,39	21.454,05	1.369,27	22.097,67	1.410,35	22.760,60
Oficial/a de taller 1ª	1.104,13	18.024,05	1.142,78	18.654,89	1.177,06	19.214,53	1.212,37	19.790,97
Oficial/a de taller 2ª	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Mozo/a de taller	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Mozo/a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Grupo IV. PERSONAL SUBALTERNO								
Vigilante/a-Portero/a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Limpiador/a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Botones	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Plus de Insularidad (por 12 mensualidades)	121,84	1.462,04	126,10	1.513,21	129,88	1.558,61	133,78	1.605,36

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

XI CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE EMPRESAS DE ALQUILER DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE LAS ILLES BALEARS