

**TEXTO ARTICULADO DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL
TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS
PARA LOS AÑOS 2025 A 2028
(CÓDIGO CONVENIO 07000845011982)**

Artículo 1º. PARTES CONCERTANTES.- Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por la representación empresarial: la AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DEL SERVICIO REGULAR DE VIAJEROS DE BALEARES, integrada en la Federación Empresarial Balear de Transportes (FEBT) y la ASOCIACIÓN PITIUSA DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA EN AUTOBÚS (APEBUS), adscrita también a la FEBT, y participe en los órganos rectores de la Agrupación Empresarial precitada; y por la representación sindical: el SINDICAT AUTÒNOM DE TRANSPORT DE LES ILLES (SATI).

Artículo 2º. ÁMBITO TERRITORIAL. - Este Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

En caso de concurrencia de alguna materia establecida en el mismo, con un Convenio Colectivo de ámbito superior, tendrá prioridad y preferencia aplicativa lo regulado en el presente texto articulado.

Artículo 3º. ÁMBITO FUNCIONAL. - El presente Convenio, a partir de su entrada en vigor, regulará las condiciones de trabajo de las empresas y su personal que presten las actividades en el sector del transporte por carretera en el servicio regular de viajeros de las Illes Balears.

Artículo 4º. ÁMBITO PERSONAL. - El presente Convenio incluye la totalidad del personal de las empresas afectadas por el mismo, comprendido tanto el de carácter fijo ordinario, fijo discontinuo como a tiempo determinado que se halle prestando servicio en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante su vigencia.

Artículo 5º. VIGENCIA Y DURACIÓN. - La entrada en vigor del Convenio será partir del día siguiente del de publicación del mismo en el Boletín Oficial de las Illes Balears (en adelante, «BOIB»), salvo los efectos retributivos que iniciarán su vigencia desde el día 1 de enero de 2025, y finalizará el día 31 de diciembre de 2028.

Artículo 6º. DENUNCIA Y PRÓRROGA. - Al extinguirse su periodo de aplicación se considerará prorrogado nueva y tácitamente en sus propios términos de año en año, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes legitimadas para ello. La denuncia deberá producirse por escrito a todas las partes y a la autoridad laboral, durante el mes de octubre de 2028, o en cualquiera de los siguientes meses de octubre de los años ulteriores, en caso de prórroga tácita del mismo.

El plazo máximo de negociación del Convenio Colectivo será el legalmente establecido, siendo de aplicación, en su caso, lo previsto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. - El Convenio forma parte de un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, por tanto, la modificación de alguna de sus cláusulas por la jurisdicción social, llevará consigo la reconsideración global del mismo.

Si por la autoridad laboral se requiriera a la Comisión Negociadora del Convenio que rectificara alguna de las redacciones de su texto articulado, por presumir que no se ajusta a la legalidad, las partes se reunirán en el plazo máximo de siete días hábiles y adoptarán la decisión pertinente, quedando facultada dicha Comisión para modificar a su vez cualquier otro artículo del Convenio.

Asimismo, si alguna disposición legal posterior a la entrada en vigor del Convenio modificara alguna de sus estipulaciones, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en el plazo de diez días hábiles al objeto de adoptar las decisiones pertinentes en aras a la adaptación de su articulado a la normativa sobrevenida.

Artículo 8º. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL. - Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudieran establecerse a partir de la fecha de publicación de este Convenio en el «BOIB» podrán absorber en cómputo anual las que se fijan en el mismo. Las mejoras concedidas en este Convenio absorberán las mejoras voluntarias concedidas por las empresas respetándose en todo caso las diferencias que puedan existir de ser mayor, comparadas con el presente Convenio en su totalidad.

No obstante, las consideraciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas empresas, de forma individual y expresa, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en cómputo anual, en relación con las contenidas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los que las estén percibiendo.

Artículo 9º. NORMATIVA SUPLETORIA. - Como normativa subsidiaria regirá el Acuerdo Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, de 22 de diciembre de 2014, publicado en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, «BOE») de 26 de febrero de 2015, en los términos previstos en sus artículos 5, 6 y 7.

El Acuerdo marco del sector de transporte de viajeros por carretera será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias, según vayan siendo reguladas en el mismo, que se consideran propias y exclusivas de su ámbito de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), estando pues reservadas en todo caso a esta unidad de negociación, concretamente:

- a) Contratación: modalidades contractuales, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa.
- b) Sucesión de empresas y subrogación, en relación con los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano e interurbano, de viajeros por carretera.
- c) Periodos de prueba.
- d) Clasificación profesional.
- e) Régimen disciplinario.

- f) Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- g) Movilidad geográfica.

En tanto el citado Acuerdo Marco no regule las materias enumeradas anteriormente será de aplicación lo dispuesto sobre las mismas en el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral de 19 de enero de 2001, «BOE» de 24 de febrero de 2001.

Artículo 10º. SALARIO BASE. -

1.- Los salarios base son lo que se establecen para cada puesto de trabajo en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio para cada uno de los periodos que se indican.

Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, los salarios vigentes se incrementarán en un 5 por 100.

Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2026, los salarios vigentes a día 31 de diciembre de 2025 se incrementarán en un 3 por 100.

Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2027 los salarios vigentes a día 31 de diciembre de 2026 se incrementarán en el mismo porcentaje que el Índice de Precios de Consumo (en adelante ÍPC) correspondiente al año 2026, adicionándole un 0,5 por 100.

Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2028, los salarios vigentes a día 31 de diciembre de 2027 se incrementarán en el mismo porcentaje que el Índice de Precios de Consumo correspondiente al año 2027.

2.- A los efectos anteriormente citados, se habilita a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, para que se reúna una vez publicado el dato final del IPC de los años 2026 y 2027 por el INE, 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 2027 y 1 de enero de 2028, levantando acta al afecto para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el «BOIB».

El pago de atrasos por las diferencias resultantes de la aplicación de los incrementos pactados para el año 2025 se abonarán como máximo dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

El resto de retribuciones del presente Convenio Colectivo también se han revisado en las mismas cuantías antes referidas para cada uno de los periodos indicados.

Artículo 11º. CONDUCTOR/A-COBRADOR/A CON MENOS DE DOS AÑOS DE EXPERIENCIA. - Se mantiene el puesto de trabajo de conductor/a-cobrador/a con menos de dos años de experiencia, percibiendo en tal caso durante el periodo en que se encuentren en dicho puesto de trabajo el salario base siguiente:

PERIODO	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2025	1.114,30 €	16.714,56 €

Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2026

1.147,73 €

17.216,00 €

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

Ninguna persona trabajadora podrá permanecer clasificado en este puesto de trabajo más de seis meses. Deberá promocionar al puesto de conductor/a-cobrador/a encuadrado en puesto de trabajo correspondiente a la licencia para la cual fue contratado, en el momento que acredite la duración de seis meses prestando sus servicios bajo el puesto de trabajo antes mencionado.

Artículo 12°. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD. - Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente como máximo en dos bienios, cuatro cuatrienios y un quinquenio en las cuantías que se establece en el Anexo II del presente Convenio. Este complemento se incrementará en los mismos porcentajes previstos para el salario base.

El aumento por años de servicios comenzará a devengarse y a percibirse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio, cuatrienio o quinquenio.

Artículo 13°. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. - Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se establecen en treinta días de salario base del Convenio más, en su caso, el complemento por antigüedad correspondiente, que se abonarán respectivamente en la primera quincena de julio y diciembre del año. La gratificación extraordinaria de Navidad se incrementará en la cuantía que se abone en ese mes por el concepto de quebranto de moneda.

La gratificación extraordinaria de marzo, se abonará a razón de treinta días de salario base de este Convenio más el complemento por antigüedad, en su caso, o la parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año anterior, que será prorrateada en las doce mensualidades que percibe la persona trabajadora. No obstante, por acuerdo del empresario con las personas trabajadoras, podrán abonarlas en una sola vez, que se hará efectiva en este caso en la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 14°. DIETAS. - Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una compensación en concepto de dieta siempre y cuando se hallen desplazados por razones del servicio fuera de su localidad de residencia y del domicilio del centro de trabajo y por tal motivo no puedan realizar las comidas correspondientes en su domicilio, entre las 12 horas y las 15 horas para el almuerzo y las 20 horas y las 23 horas para la cena.

El empresario tendrá la facultad de facilitar tales dietas en especie en establecimientos de hostelería. En caso contrario podrá solicitar de la persona trabajadora que acredite mediante la correspondiente factura el gasto ocasionado de la correspondiente dieta.

El importe de las dietas para el personal afectado por el presente Convenio queda fijado en las cuantías siguientes:

PERIODO

ALMUERZO

CENA

Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2025	13,11 €/dieta	10,19 €/dieta
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2026	13,50 €/dieta	10,50 €/dieta

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

Artículo 15°. PLUS CONDUCTOR/A-COBRADOR/A.- El conductor/a, cuando desempeñe simultánea y habitualmente las funciones de conductor/a y cobrador/a en empresas concesionarias de servicios urbanos e interurbanos, devengará y percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo, durante los doce meses del año, de las cuantías siguientes:

PERIODO	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2025	349,10 €	4.189,20 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2026	359,57 €	4.314,84 €

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

Artículo 16°. PLUS FUNCIONAL. -

Los puestos de trabajo: Oficial 1ª administrativo/a, oficial 2ª administrativo/a, auxiliar administrativo/a, taquilleros/as, peón especialista, peón y limpiador/a percibirán las siguientes cantidades mensuales:

- Año 2025: Ochenta (80) euros.
- Año 2026: Ciento cincuenta (150) euros.
- Año 2027: Incremento del IPC+0,5 por cien, sobre el importe del año anterior.
- Año 2028: Incremento del IPC, sobre el importe del año anterior.

Los puestos de trabajo: jefe/a de Negociado, jefe/a Tráfico, Inspector/a, Oficiales 1ª, 2ª y 3ª de mecánica y recambista percibirán las siguientes cantidades mensuales:

- Año 2025: Cien (100) euros.
- Año 2026: Ciento setenta y cinco (175) euros.
- Año 2027: Incremento del IPC+0,5 por cien, sobre el importe del año anterior
- Año 2028: Incremento del IPC, sobre el importe del año anterior

Las personas trabajadoras que tengan reconocido un complemento salarial cuya cuantía supere la establecida para este plus no tendrán derecho a su abono mientras persista dicha circunstancia; sin embargo, si el complemento percibido es inferior a la cuantía establecida en este artículo, la cuantía de este plus será la diferencia entre la cantidad reconocida y la fijada para este plus.

Artículo 17°. CESES INCENTIVADOS.- Las personas trabajadoras que hayan prestado el tiempo de servicios a la misma empresa que más abajo se cita y tengan 57 años de edad cumplidos, podrán acogerse al régimen de ceses incentivados que se regula en el presente artículo y percibir en consecuencia la indemnización a tanto alzado que se establece, dando de este modo por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo de

conformidad a lo dispuesto en el artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para lo que tendrán que preavisar al empresario por escrito con al menos un mes de antelación.

Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2025:

A) Cuando la persona trabajadora haya prestado servicios por un tiempo no inferior a diez años tendrá derecho a percibir alguna de las indemnizaciones siguientes:

- a) Si tiene entre 57 y 60 años: dos mil quinientos veinticinco euros con 25 céntimos (2.525,25 €).
- b) Entre 60 y 61 años: dos mil ciento cuarenta y siete euros con 25 céntimos (2.147,25 €).
- c) Entre 61 y 62 años: mil ochocientos treinta y dos euros con 25 céntimos (1.832,25 €).
- d) Entre 62 y 63 años: mil quinientos diecisiete euros con 25 céntimos (1.517,25 €).
- e) Entre 63 y 64 años: mil trece euros con 25 céntimos (1.013,25 €).

B) Cuando la persona trabajadora haya prestado servicios por un tiempo no inferior a quince años tendrá derecho a percibir alguna de las indemnizaciones siguientes:

- a) Si tiene entre 57 y 60 años: dos mil ochocientos cuarenta euros con 25 céntimos (2.840,25 €).
- b) Entre 60 y 61 años: dos mil ciento setenta y ocho euros con 75 céntimos (2.178,75 €).
- c) Entre 61 y 62 años: mil ochocientos noventa y cinco euros con 25 céntimos (1.895,25 €).
- d) Entre 62 y 63 años: mil seiscientos once euros con 75 céntimos (1.611,75 €).
- e) Entre 63 y 64 años: mil doscientos sesenta y cinco euros con 25 céntimos (1.265,25 €).

Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2026:

A) Cuando la persona trabajadora haya prestado servicios por un tiempo no inferior a diez años tendrá derecho a percibir alguna de las indemnizaciones siguientes:

- a) Si tiene entre 57 y 60 años: dos mil seiscientos un euro con 1 céntimo. (2.601,01 €).
- b) Entre 60 y 61 años: dos mil doscientos once euros con 67 céntimos (2.211,67 €).
- c) Entre 61 y 62 años: mil ochocientos ochenta y siete euros con 22 céntimos (1.887,22 €).
- d) Entre 62 y 63 años: mil quinientos sesenta y dos euros con 77 céntimos (1.562,77 €).
- e) Entre 63 y 64 años: mil cuarenta y tres euros con 65 céntimos (1.043,65 €).

B) Cuando la persona trabajadora haya prestado servicios por un tiempo no inferior a quince años tendrá derecho a percibir alguna de las indemnizaciones siguientes:

- a) Si tiene entre 57 y 60 años: dos mil novecientos veinticinco euros con 46 céntimos (2.925,46 €).
- b) Entre 60 y 61 años: dos mil doscientos cuarenta y cuatro euros con 11 céntimos (2.244,11 €).
- c) Entre 61 y 62 años: mil novecientos cincuenta y dos euros con 11 céntimos (1.952,11 €).
- d) Entre 62 y 63 años: mil seiscientos sesenta euros con 10 céntimos (1.660,10 €).

e) Entre 63 y 64 años: mil trescientos tres euros con 21 céntimos (1.303,21 €).

En ningún caso la persona trabajadora tendrá derecho a acogerse al régimen de ceses incentivados recogidos en este artículo una vez cumplidos los 64 años de edad.

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

Artículo 18°. QUEBRANTO DE MONEDA. - Las personas trabajadoras que desarrollen las funciones propias de conductor/a-cobrador/a, así como los taquilleros/as, percibirán en concepto de quebranto de moneda una indemnización por mes de servicio de las cuantías siguientes:

PERIODO	CUANTÍA POR MES DE SERVICIO
1 de enero a 31 de diciembre de 2025	Ochenta y cuatro euros con 42 céntimos (84,42 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2026	Ochenta y seis euros con 95 céntimos (86,95 €).

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

Artículo 19°. PLUS DE TRANSPORTE. - Las personas trabajadoras percibirán en concepto de plus de distancia y transporte, para compensar los gastos de desplazamiento desde su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, las cuantías por mes de servicio siguientes:

PERIODO	CUANTÍA POR MES DE SERVICIO
Desde 1 de enero a 31 diciembre 2025	Setenta y siete euros con 71 céntimos (77,71 €).
Desde 1 de enero a 31 diciembre 2026	Ochenta euros con 4 céntimos (80,04 €).

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

El empresario podrá pactar con la persona trabajadora en determinados supuestos una mejora de este plus, si el mismo resultara insuficiente para los fines establecidos, dentro de los límites legalmente establecidos.

Artículo 20°. FIESTA PATRONAL. - Para celebrar la festividad del patrono del sector San Cristóbal, día 10 de julio, será considerado como día festivo abonable y no recuperable.

Artículo 21°. JUBILACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA. - Las distintas modalidades de jubilación que tengan incidencia en la relación laboral se regirán por la normativa vigente en cada momento para cada una de ellas.

Artículo 22°. DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN

POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS.

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

2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

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

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

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

- b) Si la persona trabajadora, en las mismas circunstancias referidas en el párrafo anterior, fuera privado temporalmente del derecho a conducir por resolución administrativa o judicial, por tiempo superior a seis meses, y la necesidad de conducir fuera consustancial con la prestación de trabajo, y tal privación no tuviera origen en las causas citadas en la letra a) anterior, el contrato se considerará suspendido por el tiempo que dure la privación del referido derecho, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.1 ET. Dicha suspensión exonerará de las obligaciones recíprocas de

trabajar y remunerar el trabajo, no computando el tiempo de suspensión como de servicios ni de antigüedad a la empresa. Una vez finalizada la suspensión, el reingreso al trabajo deberá ser inmediato y en el mismo puesto de trabajo anterior a la misma.

3. LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS. Cuando la persona trabajadora se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, pasará a una situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de un año a contar desde la fecha de pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose a todos los efectos y sin indemnización alguna el de trabajo y la relación laboral con el empresario.

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

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

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

4. PÓLIZA DE SEGURO DE PÉRDIDA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN. A aquellas personas trabajadoras que la conducción fuera consustancial con la prestación de su trabajo en la empresa, con el fin de paliar las consecuencias legales de la pérdida de puntos derivada de la aplicación del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, siempre y cuando contraten directamente una póliza de seguro que cubra dichas contingencias y en los términos previstos por las mismas, el empresario abonará una ayuda económica para sufragar el coste de la prima de la póliza por un importe de cincuenta (50) euros anuales, siempre y cuando la prima supere dicho importe, o la parte proporcional cuando se trate de personas trabajadoras fijas-discontinuas con un periodo de llamamiento anual inferior a nueve meses o personas trabajadoras contratados a tiempo determinado por tiempo inferior al año, durante toda la vigencia del convenio colectivo, y siempre que se acredite fehacientemente haber contratado la póliza en cuestión y contra presentación de una copia debidamente cotejada del recibo de pago anual de la prima correspondiente.

El abono del coste de dicha ayuda lo realizará el empresario a la persona trabajadora a los treinta días siguientes a la fecha de justificación de haber realizado el pago a la compañía aseguradora.

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

Artículo 23°. ROPA DE TRABAJO. - Los empresarios tendrán la obligación de entregar a las personas trabajadoras los uniformes que a continuación se señalan, y estos el de usarlos durante la jornada laboral, serán distribuidos durante los meses de abril a octubre. Al personal administrativo se les entregará la ropa adecuada para su trabajo; los uniformes citados tendrán una duración de dos años.

La entrega de las prendas se hará de mutuo acuerdo entre el empresario y representantes legales de los trabajadores.

A las personas trabajadoras fijas-discontinuas, se les entregarán los uniformes que les correspondan de conformidad con el presente artículo, computándose la duración de dos años por el tiempo efectivamente trabajado al servicio de la empresa.

La ropa de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

- a) Las personas conductoras, dos pantalones, dos camisas y dos pantalones de verano, dos camisas y chaqueta o prenda de abrigo adecuada al invierno. A los trabajadores con esta categoría profesional, la empresa entregará calzado como prenda de uniforme, consistente el mismo en un par de zapatos o zapatillas cada dos años, para uso único y exclusivo durante las horas de servicio.
- b) El personal de mecánica y peones tendrán derecho a un mono, así como las personas conductoras para caso de averías o ayuda al personal de mecánica en tareas de reparación cuando estén de servicio.

La ropa de trabajo de verano será renovada anualmente.

En cada centro de trabajo se podrán alcanzar pactos entre el empresario y la persona trabajadora para sustituir alguna de las prendas establecidas por otras que se acuerden entre las partes en dicho ámbito.

Artículo 24°. INCAPACIDAD TEMPORAL. - En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, los empresarios abonarán la diferencia entre la prestación que abone a la persona trabajadora la Seguridad Social y el 100 por cien de los salarios que venía percibiendo desde la fecha de la baja y por una duración máxima de once meses.

Los empresarios quedan capacitados para conocer la veracidad de la enfermedad de la persona trabajadora utilizando todas las prerrogativas expuestas en la Ley, exigiendo a la persona trabajadora los justificantes médicos de dicha incapacidad. Si la persona trabajadora no comparece al reconocimiento médico que fuera citado para verificar la situación de incapacidad alegada para no comparecer al trabajo, siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 20.4 ET, el empresario podrá adoptar la suspensión

inmediata y automática del pago de las diferencias económicas que a su cargo se establecen en el presente artículo.

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 25°. REVISIONES MÉDICAS PERIÓDICAS. - 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.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los empresarios coordinarán con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, Órganos públicos competentes en materia de salud laboral o a través de los Servicios concertados, los reconocimientos médicos idóneos para el tipo de riesgos en las actividades relacionadas con este sector. La Comisión Paritaria tendrá competencias de intervención en esta materia. Las partes firmantes del Convenio suscribirán los acuerdos pertinentes en esta materia vinculados a los planes de la Administración autonómica.

Artículo 26°. JORNADA LABORAL.

1. La jornada laboral ordinaria para las personas trabajadoras que no tengan la consideración de trabajadores móviles, será de mil setecientos noventa y cuatro (1.794) horas en cómputo anual para el año 2025, mil setecientos ochenta y cuatro (1.784) horas para los años 2026 y 2027 y de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas a partir del 1 de enero de 2028, con una jornada semanal de trabajo efectivo de cuarenta (40) horas.

La reducción de jornada anual en los años 2026, 2027 y 2028 es consecuencia del incremento de un día de vacaciones en los años 2026 y 2027 y de dos días en el año 2028.

2. La jornada laboral ordinaria para las personas trabajadoras que tengan la consideración de trabajadores móviles será de mil setecientos noventa y cuatro (1.794) horas en cómputo anual para el año 2025, mil setecientos ochenta y cuatro (1.784) horas para los años 2026 y 2027 y de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas a partir del 1 de enero de 2028

La reducción de jornada anual en los años 2026, 2027 y 2028 es consecuencia del incremento de un día de vacaciones en los años 2026 y 2027 y de dos días en el año 2028.

El cómputo de jornada y horario del personal de conducción se verificará por periodos de cuatro semanas, sin que se puedan realizar más de ciento sesenta horas ordinarias de trabajo efectivo en dicho lapso temporal. No obstante, serán de aplicación otros sistemas

o regímenes de cómputo distintos o diferentes, que se negocien, entre la representación legal de los trabajadores y el empresario.

La jornada de trabajo diaria desde su inicio hasta el final, contendrá tiempo efectivo de trabajo, tiempo de presencia y descanso/pausas.

La jornada mínima diaria de trabajo será de seis (6) horas.

La jornada máxima diaria será de ocho horas y treinta minutos, en temporada alta (es decir, de 1 de abril a 31 de octubre) y de nueve horas en temporada baja (es decir, de 1 de noviembre a 31 de marzo).

Se podrán realizar jornadas que superen la jornada máxima descrita anteriormente de forma voluntaria. Estas jornadas de trabajo diarias no podrán superar las doce horas (12) entre la hora de inicio y la hora de fin, salvo acuerdo expreso con la persona trabajadora.

Las interrupciones (cortes/particiones) de las jornadas partidas no computarán a los efectos de la jornada establecida anteriormente.

En todo caso, se garantizará la realización de todos los turnos superiores a las ocho horas y treinta minutos en temporada alta y de nueve horas en temporada baja, por lo que, en el supuesto de que no existan personas trabajadoras voluntarias suficientes para la ejecución de los mismos, la empresa podrá designar para su realización a las personas trabajadoras en los términos acordados con los representantes legales de las personas trabajadoras. Hasta la suscripción de dicho acuerdo o en ausencia del mismo, las personas trabajadoras que deberán realizar los citados turnos serán aquellas que se hayan incorporado en último lugar, hasta llegar a los más antiguos.

Cuando una jornada no alcance las ocho horas de tiempo de trabajo efectivo, podrá restarse el tiempo faltante del tiempo de presencia realizado en esa jornada hasta completar las ocho horas, computándose esas horas de presencia como de tiempo de trabajo efectivo.

Aquellas personas trabajadoras que no deseen realizar jornadas superiores a las ocho horas y treinta minutos en temporada alta y de nueve horas en temporada baja deberán comunicarlo a la empresa en el mes de diciembre del año anterior si son trabajadores indefinidos o, en el momento en que se le realice el llamamiento, en caso de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, no pudiendo modificar su opción hasta las mismas fechas del año o temporada siguiente, respectivamente.

A las personas trabajadoras que hayan optado por no realizar jornadas de más de ocho horas y treinta minutos en temporada alta y no alcancen las ciento sesenta (160) horas en cómputo cuatrisesemanal, se les podrá asignar dos (2) días al mes un turno hasta de nueve horas.

3. Se considerará tiempo efectivo de trabajo para el personal de conducción todo aquel en el que el conductor o la conductora esté efectivamente conduciendo el autobús, incluso sin viajeros, por razón de su trabajo.

4. En aquellas empresas cuyo volumen de trabajo lo permita las jornadas se realizarán en régimen de turnos, éstos serán rotativos; asimismo, se efectuará la rotación en los servicios. No será de aplicación lo anteriormente dispuesto cuando existan motivos objetivos y razonables que impidan o limiten la rotación en turnos o servicios, debiendo informarse, en tales casos, a la representación legal de los trabajadores.

5. La realización del horario diario continuado, que se realiza de forma única y permanente, se considera una condición del contrato de trabajo, por lo que la modificación del mismo para pasar a realizar un horario diario partido o fraccionado, tendrá consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y solo podrá realizarse por mutuo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora o, en defecto del mismo, por aplicación de lo establecido en el artículo 41 ET.

6. En las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana siguiente, tendrá un incremento en la retribución del 25 por ciento sobre el salario base más antigüedad.

7. El tiempo destinado a «toma y deje», se considerará tiempo de presencia y su estimación en tiempo y retribución global, se fijará en cada empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso.

Se entiende como tiempo de «toma y deje» el destinado en la jornada de trabajo por el conductor o la conductora a realizar las tareas complementarias para iniciar y dejar el servicio, como repostar el vehículo, revisar niveles de agua, combustible, aceites y demás líquidos, presión de los neumáticos y similares, instalación de carteles de ruta, preparación de billeteaje, liquidación de recaudación, así como todas aquellas tareas auxiliares para el adecuado desarrollo del servicio, tanto a su inicio como a su finalización.

8. Las personas trabajadoras iniciarán y finalizarán su jornada diaria de trabajo en los centros de trabajo de las empresas, salvo acuerdo expreso en contrario y por escrito de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto a continuación.

La empresa podrá determinar que el inicio o finalización del servicio se realice en un lugar distinto al señalado en el apartado anterior, facilitando para ello los medios de transporte necesarios que cubran el desplazamiento de la persona trabajadora desde el centro de trabajo hasta el lugar donde se inicia o finaliza dicho servicio, en cuyo caso la duración del desplazamiento tendrá la consideración de tiempo de presencia.

Igualmente, la empresa podrá determinar que el inicio o finalización del servicio se realice, directamente, en un lugar distinto al centro de trabajo debiendo, en ese caso, compensarse a la persona trabajadora el exceso como tiempo de presencia.

Artículo 27°. HORAS DE PRESENCIA Y EXTRAORDINARIAS.- Con respecto a las horas de presencia se estará a lo dispuesto en el artículo 8 y concordantes del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre («BOE» nº 230 del 26 de septiembre de 1995), que considera tiempo de presencia: *“aquel en el que el trabajador y la trabajadora se encuentren a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares”*.

Las horas extraordinarias y las horas de presencia se abonarán a razón de un valor cierto cada una de ellas, correspondiendo a la persona trabajadora elegir entre la compensación económica en esta cuantía o el descanso compensatorio correspondiente.

Durante la vigencia del presente Convenio dicho valor será el siguiente:

PERIODO	VALOR HORA UNITARIA
1 de enero a 31 de diciembre de 2025	Catorce euros con 70 céntimos (14,70 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2026	Quince euros con 14 céntimos (15,14 €).

Para los años 2027 y 2028 se aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

Artículo 28°. DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO ENTRE JORNADAS. - El descanso semanal de dos días podrá computarse quincenalmente. Todo ello sin perjuicio de que los empresarios acuerden con las personas trabajadoras otros sistemas de descanso.

El descanso semanal podrá ser rotativo o fijo. Si por razones productivas u organizativas, y de común acuerdo con la persona trabajadora, tuviera que trabajarse en un día de descanso semanal, se abonarán las horas trabajadas en dicha jornada de acuerdo con lo estipulado en el artículo 27° del Convenio colectivo.

Si un día de descanso semanal coincide con un día festivo, tendrá derecho a otro día de descanso o las cuantías siguientes, a elección de la persona trabajadora:

PERIODO	CUANTÍA DÍA DESCANSO SEMANAL
1 de enero a 31 de diciembre de 2025	Ciento dieciséis euros con 93 céntimos (116,93 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2026	Ciento veinte euros con 44 céntimos (120,44 €).

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

En jornadas continuadas de más de seis (6) horas las empresas garantizarán dos descansos efectivos diarios ininterrumpidos de 15 minutos cada uno en aquellos turnos de líneas que no están sujetas al reglamento (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) nº 3821/85 y (CE) nº 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) nº 3820/85 del Consejo.

A tal efecto se creará, inmediatamente, una comisión en la que participará además de las representaciones sindicales firmantes del convenio, los empresarios y la autoridad competente.

Los citados descansos no serán exigibles hasta que se haya alcanzado un acuerdo en la citada comisión.

El descanso mínimo entre jornadas será de diez (10) horas.

El descanso entre jornadas y el descanso semanal no podrán solaparse o absorberse entre sí, al tener cada uno finalidades propias.

Artículo 29º. **FESTIVOS.**

1. Las personas trabajadoras contratadas a jornada diaria completa que preste sus servicios en festivo, tendrán derecho a su elección a que se le compense este día con otro día de descanso equivalente en otra fecha, o en dinero, a razón de las cuantías siguientes por día festivo trabajado:

PERIODO	CUANTÍA DÍA FESTIVO
1 de enero a 31 de diciembre de 2025	Ciento cuarenta y un euros con 17 céntimos (141,17 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2026	Ciento cuarenta y cinco euros con 41 céntimos (145,41 €).

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

La persona trabajadora deberá ejercer la opción del descanso compensatorio o del cobro en dinero en el momento que se le asigne el servicio coincidente con un día festivo. Si la opción es en dinero y realizada antes del día 25 de mes, lo percibirá en la nómina del mes en curso; si es después, en la nómina mensual siguiente. Si la opción es en descanso, éste se fijará dentro de los cuatro meses siguientes o acumulado a vacaciones, y de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora. En caso de desacuerdo, se compensará en descanso dentro de los cuatro meses siguientes.

2. Si en el o los periodos anuales de vacaciones coincide uno o más festivos, máximo uno al año, se considerará como no disfrutado a efectos de su posterior compensación. En caso de que así suceda, se prolongará las vacaciones un día más, salvo acuerdo en contrario entre el empresario y la persona trabajadora afectada. En el supuesto de que el acuerdo sea compensarlo económicamente, se retribuirá en la misma forma y cuantía fijada en el artículo 27º.

Lo regulado en el párrafo anterior tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025

Artículo 30º. TRABAJO EN DOMINGOS. - A las personas trabajadoras que les corresponda realizar como normal la jornada de trabajo en domingo, en el supuesto y constatado cualquier acuerdo entre la autoridad administrativa competente y la asociación empresarial, en el sentido que dicha autoridad autorizase un aumento de tarifas en domingos y festivos, se abonará un incremento económico a las personas trabajadoras una vez constatado dicho acuerdo. Este lo determinará la Comisión negociadora del presente Convenio colectivo, tomando como base el porcentaje que supuestamente autorizase dicha autoridad.

Artículo 31º. VACACIONES.

1. Durante el año 2025, todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un periodo anual de vacaciones de treinta y un días naturales, de los cuales quince serán a elección de la persona trabajadora, salvando plantillas, retribuidas con arreglo al salario base del Convenio más la antigüedad correspondiente.

A partir del 1 de enero de 2026, todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo anual de vacaciones de veintitrés (23) días hábiles para los años 2026 y 2027 y de veinticuatro (24) días hábiles a partir del uno de enero de 2028, de los cuales doce (12) días hábiles serán a elección de la persona trabajadora, salvando plantillas, retribuidas con arreglo al salario base del Convenio más la antigüedad correspondiente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, de acuerdo con el sistema establecido en la misma. A la persona trabajadora deberá serle comunicada por el empresario las fechas de las vacaciones, con una antelación de dos meses al comienzo de su disfrute (artículo 38 ET). El comienzo de las vacaciones no podrá iniciarse en día de descanso semanal ni en día festivo.

El personal que no lleve un año de servicio, se le concederá un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en la empresa. La elaboración del cuadro de vacaciones se hará de común acuerdo entre el empresario y el comité o delegados de personal en el mes de diciembre del año anterior al disfrute de vacaciones.

2. Se establece una bolsa anual de vacaciones para aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias de temporada alta, es decir, de abril a octubre, no las tengan planificadas en el calendario de vacaciones durante dicho periodo, total o parcialmente, los 12 días hábiles de vacaciones de su elección. Esta bolsa de vacaciones tendrá las siguientes reglas:

- 3 días hábiles adicionales si la persona trabajadora no tenía planificado ningún día de vacaciones durante el periodo de 1 de abril a 31 de octubre.
- 2 días hábiles adicionales si la persona trabajadora tenía planificado las vacaciones en los meses de abril y octubre.
- 1 día hábil adicional si la persona trabajadora tenía planificado las vacaciones en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al

trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32°. LIBRETA DE PERSONAL.

Todo el personal que realice funciones de conducción, trabaje o no horas extraordinarias, será provisto de una libreta individual o ficha de control, en la cual se irá anotando la realización de la jornada de trabajo.

Artículo 33°. COBERTURA PROFESIONAL.

1. Los empresarios abonarán, por sí mismas o a través de una entidad de seguros, en los supuestos de fallecimiento por accidente laboral la cantidad de quince mil euros a los beneficiarios del fallecido. A tal efecto los empresarios podrán concertar una póliza colectiva de accidente con compañías aseguradoras.

2. Las personas conductoras que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida de empleo, podrán optar por esta situación de pérdida de empleo, por la extinción contractual en los términos legales previstos, u ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista la plaza y se adapte a las condiciones del trabajador o trabajadora, y reúna ésta las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las del nuevo puesto de trabajo asignado.

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

Artículo 34°. FOMENTO DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN. - En esta materia registrá lo siguiente:

1. En función de que las empresas afectadas por el presente Convenio prestan servicio regular de viajeros durante todo el año, éstas vendrán obligadas con participación de los representantes de los sindicatos en la empresa, delegados de personal y/o comités de empresa a determinar los puestos de trabajo de carácter permanente, convirtiendo en fijas las personas trabajadoras fijas-discontinuas o eventuales que ocuparen dichos puestos.

2. Se entiende por puestos de trabajo de carácter permanente, aquellos que se mantienen inalterables durante todo el año, entiéndase, viajes regulares de autocares entre pueblos y su mantenimiento.

3. Los viajes o líneas que sean aumentadas en temporada alta y no tienen carácter permanente, se cubrirán por personas trabajadoras fijas-discontinuas, salvaguardando las contrataciones para cubrir puestos por enfermedad, vacaciones, permisos u otras contingencias de temporalidad.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas deberá efectuarse por rigurosa antigüedad dentro de cada puesto de trabajo y su finalización a la inversa, garantizando la media de ocupación de seis meses como mínimo.

Para el llamamiento y finalización de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se estará a lo dispuesto en los anexos III y IV del Convenio. Para cubrir aquellas líneas o refuerzos de línea, cuya duración sea inferior a seis meses, se podrá contratar por el tiempo de duración de éstas siempre que sea constatada dicha circunstancia por la autoridad laboral, con participación de los sindicatos firmantes del presente Convenio y la empresa afectada. Ninguna empresa podrá, en este caso, contratar a otra persona trabajadora que no sea la misma, una vez finalizado un contrato menor de seis meses, de una persona trabajadora fija-discontinua, o mientras exista alguna persona fija-discontinua que no esté contratada.

La persona trabajadora fija-discontinua más antigua tendrá preferencia para ocupar la vacante de naturaleza fija ordinaria que se produzca.

En base a lo previsto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que se puedan celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, lo que se justifica por las propias peculiaridades de la actividad del sector de que trata, basada en una fuerte oferta turística sujeta a estacionalidad, periodos punta de producción y una amplia imprevisibilidad de la demanda de servicios.

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, ante concurrencia de circunstancias de la producción, concretamente el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, que abarca más de seis meses al año, se hace necesario adecuar el citado artículo a las circunstancias referidas. A tal efecto, las partes acuerdan que la duración del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción pueda tener una duración de hasta nueve meses.

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA. - De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización se calculará a razón de los conceptos fijos del salario (salario base, gratificaciones extraordinarias y complementos fijos si los hubiere, con excepción en todo caso de horas extras y de los conceptos extrasalariales de plus de transporte y quebranto de moneda).

6. La contratación prevista en el apartado 4 del presente artículo se realizará sin menoscabo de los derechos que para las personas trabajadoras fijas-discontinuas vienen establecidos en el presente Convenio.

Artículo 35°. REGISTRO DE LA CONTRATACIÓN. - Los empresarios entregarán copias de los contratos de trabajo y prórrogas que realicen, a los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo. Otra copia idéntica será firmada por dichas representaciones legales a efectos de registro de la oficina de empleo correspondiente.

Del contrato de trabajo o prórroga una vez registrado en la Oficina de empleo, se entregará copia a la persona trabajadora.

Cuando una persona trabajadora cause baja en la empresa, ésta facilitará propuesta detallada de liquidación a las representaciones legales de los trabajadores y al interesado con la mayor antelación posible a su firma, al efecto de realizar las comprobaciones oportunas.

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un representante legal de los trabajadores si así la persona trabajadora lo requiere, quien estampará su firma en el documento del finiquito.

En cualquier caso, el documento de finiquito será un recibo por el abono de las cantidades especificadas, no impidiendo a la persona trabajadora la reclamación de cualquier derecho o cantidad derivada de la prestación laboral.

Artículo 36°. FORMACIÓN. - Para la realización de cursos o estudios de formación relacionados con la actividad de la empresa, la persona trabajadora, justificando la matriculación y asistencia, seguirá percibiendo la retribución salarial que le corresponda, siempre que se trate de formación continua de acuerdo con las acciones formativas de la Fundación Tripartita para la Formación.

Artículo 37°. DERECHOS SINDICALES. - Los empresarios y las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales reguladas por la legislación vigente y concretamente por el ET.

A continuación se recogen con carácter expreso los siguientes derechos:

- a) **DERECHO DE REUNIÓN.** - Los representantes legales de los trabajadores de una empresa se podrán reunir en los locales de la misma, disponiendo de los derechos y garantías que la Ley les otorgue en cada momento.
- b) **DERECHO DE ASAMBLEA.** - Las personas trabajadoras podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo, preavisando al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha prevista para su celebración, siempre fuera de la jornada de trabajo y no pudiendo exceder su duración de dos horas. El comité de empresa o en su defecto los delegados de personal se responsabilizan del cumplimiento de los requisitos anteriores, así como de lo que pueda suceder en el transcurso de la asamblea.
- c) **DERECHO DE INFORMACIÓN.** - En todos los centros de trabajo, los empresarios dispondrán de la colocación de un tablón de anuncios a disposición del comité o delegados de personal, que se responsabilizarán de todo lo que en ellos se coloque. Los empresarios facilitarán a los representantes del personal de las mismas, todas las modificaciones de plantilla en la empresa, así como de todas las anomalías que puedan ocurrir entre las personas trabajadoras con los jefes de personal. Las empresas vendrán obligadas a exponer en su tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del mes anterior

- d) DERECHO DE HUELGA. - Los empresarios afectados por este Convenio reconocen el derecho de huelga de sus personas trabajadoras siempre que la misma reúnan los requisitos legales que en cada momento fija la normativa vigente.
- e) DERECHO DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA. - Los empresarios facilitarán a las personas trabajadoras afiliadas a las distintas centrales sindicales, las labores de afiliación y propaganda entre los compañeros y compañeras de trabajo, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de la empresa y de los servicios que el mismo preste.
- f) CUOTA SINDICAL. - A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales que ostentan la representación que se refiere este apartado, los empresarios descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

Las personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación remitirán al empresario un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de caja de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. Igualmente, el empresario entregará copia de la transferencia a la presentación sindical en la empresa si la hubiere.

- g) CRÉDITO DE HORAS SINDICALES.- Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 ET, siendo el número de horas de veinte mensuales, que podrán acumularse por periodos trimestrales y que en caso de negociación del Convenio podrán además acumularse en uno o varios miembros del comité o delegados de personal.
- h) DELEGADO SINDICAL. - Las secciones sindicales podrán elegir un delegado sindical con las garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical en aquellas empresas de menos de doscientos cincuenta personas trabajadoras y con un mínimo de veinte, y con ocho horas sindicales mensuales para actividades de su cargo, que deberán disfrutarse en un mismo día, sin que ello suponga descuento alguno de sus haberes.

Artículo 38°. COMISIÓN PARITARIA. - De conformidad a lo establecido en los artículos 85.2, d) y 91 del Estatuto de los Trabajadores se designa una Comisión paritaria de las partes negociadoras firmantes, que se constituirá dentro del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el «BOIB»

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

Serán funciones genéricas de la Comisión:

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

Igualmente, se acuerda que 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 sometan a lo dispuesto en esta materia 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), en adelante TAMIB.

El domicilio de la Comisión paritaria del convenio colectivo queda fijado en la sede del TAMIB, en 07003 Palma (Mallorca-Balears), Avenida Comte de Sallent nº 11, 2ª planta.

Artículo 39º. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c)

ET y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal se pacta que, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes intervinientes en ese periodo 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 discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a lo establecido en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión consultiva de convenios colectivos de las Illes Balears.

Artículo 40º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. - Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en el Laudo Arbitral para el Transporte de Viajeros por Carretera, de 24 de noviembre de 2000, «BOE» de 24 de febrero de 2001, o en cualquier otro incumplimiento establecido con carácter general, podrán ser sancionados por el empresario, con independencia del derecho de la persona trabajadora a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto. La graduación de las faltas será la contenida en el referido Laudo Arbitral.

Cuando se proceda al despido o sanción por faltas grave o muy grave de la persona trabajadora, deberá notificarse el contenido de la citada carta, además de a los mismos, a la representación legal de los trabajadores en la empresa y, en su caso, al delegado sindical, en el plazo de cuarenta y ocho horas posteriores al despido o sanción, con la finalidad de informarles de la causa o motivo en virtud del cual se ha decidido despedir y de que éstos conozcan y puedan emitir informes acerca de la concurrencia o no de la citada causa.

El cumplimiento de este requerimiento es de necesaria observancia para el despido, y en caso de incumplimiento del empresario, los efectos del despido quedarán en suspenso hasta que se produzca dicha comunicación.

Si el despido está basado en una causa ajena a la conducta de la persona trabajadora, el empresario, tanto en la comunicación previa a la representación legal de los trabajadores como en el contenido de la carta de despido, debe razonar y justificar cuáles son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinan la decisión de despedir.

Cuando se produzca un despido con infracción de los requisitos formales que se establecen en el artículo 55.1 ET o se encuentre el contrato de trabajo suspendido por causa de incapacidad temporal con hospitalización o en situación maternidad-paternidad y el despido sea declarado improcedente, la opción entre la readmisión e indemnización la tendrá el trabajador o la trabajadora.

En lo no establecido en este artículo, regirá lo dispuesto en el Laudo Arbitral para el Transporte de Viajeros por Carretera, de 24 de noviembre de 2000, publicado en el «BOE» de 24 de febrero de 2001.

Artículo 41º. MOVILIDAD FUNCIONAL. - La persona trabajadora que realice funciones, superiores a las de su grupo profesional, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso.

Contra la negativa del empresario y previo informe del comité de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, podrá la persona trabajadora reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones superiores a las de su grupo profesional pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a una persona trabajadora para la encomienda de funciones inferiores a las que efectivamente realice sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución de origen y demás derechos derivados de su puesto de trabajo y, en su caso, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 42º. LICENCIAS CON SUELDO. - Las personas trabajadoras tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Matrimonio, veinte días.
- b) Muerte cónyuge, diez días.
- c) Muerte de padres o hijos cinco días.
- d) Bodas, bautizos, comuniones de hijos o hermanos, un día coincidiendo con la fecha señalada.
- e) Enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres, hijos y hermanos, cinco días.

Para los permisos no contemplados será de aplicación lo previsto en esta materia en el artículo 37.3 ET.

Caso de que la causa que motiva la licencia necesite que la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de la isla se verá incrementado en dos días más.

Empresario y persona trabajadora podrán acordar licencias sin sueldo, con el alcance y condiciones que las partes convengan.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINAL

Disposición adicional primera. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ILLES BALEARS.- Las partes acuerdan someterse a la normativa vigente en materia de mediación y arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB).

Disposición adicional segunda. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.- Durante la vigencia del presente Convenio, una vez constituida la Comisión Paritaria del mismo, las partes que la forman estudiarán la posibilidad de que las competencias reconocidas a los delegados de prevención puedan ser ejercidas por órganos específicos creados en virtud de la negociación colectiva, pudiendo asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se puedan acordar, competencias generales respecto del conjunto de los empresarios y centros de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

Disposición adicional cuarta. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

a) *Marco Contextual*

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la

representación social de sus personas trabajadoras en la forma que determine la legislación aplicable al caso.

b) Comisión Paritaria de Igualdad

Con el objeto de contribuir a la consecución de la igualdad de género, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Igualdad entre las partes firmantes del presente Convenio que estará formada por una representación proporcionada de cada una de dichas partes, con el fin de vigilar la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos relativos a los Planes y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las diferentes empresas que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente convenio.

Para ello y, para garantizar una adecuada labor en base al objeto de la misma, esta Comisión se reunirá de forma ordinaria semestralmente y, de forma extraordinaria, tantas veces como sea requerida por cualquiera de sus miembros, siempre que dicho requerimiento se produzca con una antelación mínima de 7 días respecto a la fecha de la correspondiente sesión.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Entender, en términos de consulta, sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos posteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Mediación si durante el proceso de negociación e implantación de un plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- d) Elevación a la Comisión Paritaria del Convenio relativa al registro de los Planes de Igualdad. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.
- e) Vigilancia de las medidas contempladas en el presente convenio, así como la posibilidad de propuesta de nuevas medidas ante la Comisión de Seguimiento del correspondiente Plan de Igualdad.

c) Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Tal y como se establece en el Art. 2.2 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en las empresas de 50 o más personas en plantilla, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de Igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del correspondiente Plan de Igualdad.

La elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, previa consulta y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en la normativa legal a tales efectos.

A su vez y, a tenor de lo dispuesto en el Art. 45. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas, sea cual sea su tamaño, también elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, con la representación social de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. De no existir representación social en el seno de la empresa, ésta deberá negociar y acordar el mencionado Plan con los sindicatos más representativos del sector en el que se encuadre su actividad principal.

d) Comisión de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa

Para las empresas que se vean afectadas por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad conforme a la regulación establecida a tales efectos en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Con carácter general, dicha Comisión se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

La composición de dicha Comisión será paritaria, en cuanto a género, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras contando, en los supuestos en que se estime necesario, con la figura de asesoras y/o asesores en materia de igualdad de género.

En las constituciones de las Comisiones de Igualdad, también se aprobará el reglamento de funcionamiento de dicho órgano en donde se regularán, entre otras cuestiones, los procedimientos de actuación del mismo.

Se establece que la Comisión de Igualdad se reunirá, de manera ordinaria, las veces que sean necesarias, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión y, de manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de al menos 5 días.

De las reuniones se levantará la correspondiente Acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha propuesta para la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo entre la representación empresarial y la social, se harán constar en el documento de Acta las posiciones definitivas por cada parte.

Si durante el proceso de negociación o implantación del correspondiente Plan de Igualdad, surgieran desavenencias entre las personas integrantes de dicha Comisión, que ralentizaran u obstaculizaran la realización del Diagnóstico y/o la adopción de acuerdos relativos a los Objetivos y Acciones a incluir en el correspondiente Plan de Igualdad se prevé, como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial, la notificación de tal circunstancia a la Comisión Paritaria de Igualdad para su oportuna labor de mediación.

e) Diagnóstico de Igualdad

Previamente a la fijación de los Objetivos del Plan de Igualdad de cada empresa, se llevará a cabo el correspondiente Diagnóstico de Igualdad, cuya finalidad será la de proporcionar datos desagregados por sexo en relación a las siguientes cuestiones:

- Acceso a la empresa: evolución de la plantilla en los últimos cinco años (nueva incorporación, personas que han sido baja en la empresa con especificación de la causa de la baja), nuevas incorporaciones en el último año con indicación del tipo de contrato, categoría o grupo profesional y puesto de trabajo.
- Características de la plantilla: distribución de la plantilla por grupos de edad, tipo de contrato, categoría o grupo profesional y antigüedad.
- Condiciones retributivas: distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional, distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales, así como los datos relativos a la correspondiente tabla salarial del año en cuestión, incluyendo las remuneraciones percibidas por el total de la plantilla en concepto de complementos salariales, atendiendo a la tipología de los mismos.
- El citado registro también debe incluir información relativa a las percepciones extrasalariales a las que haya tenido acceso la plantilla de la empresa.
- Formación: número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa. Cuantas acciones formativas han sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Modalidad de la formación (presencial en horario laboral o fuera, on line). Duración de la formación. Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales y adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.
- Clasificación y promoción profesional: promociones en el último año especificando categorías o grupos profesionales y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: distribución de la plantilla en relación a la utilización durante el último año de las diferentes suspensiones temporales, permisos retribuidos y permisos o derechos no retribuidos (IT, maternidad, paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencias, etc.).

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

f) Fases del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad deberá contener las siguientes fases:

Programación: desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Se deberán fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. De igual manera será necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

Implantación: una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

Seguimiento y Evaluación: será necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previa a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

g) Medidas de Acción Positiva

Como se señala en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres que no han podido ser corregidas en aplicación del principio de igualdad jurídica o formal.

Tales medidas podrán ser aplicadas en tanto subsistan situaciones de desigualdad en el ámbito de empresas a las que les sea aplicable este convenio y, en cualquier caso, para respetar el derecho a la Igualdad y a la no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución.

Las acciones que se pretenden en este sentido, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

En base a ello y, en aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación, las Comisiones de Igualdad estarán legitimadas para promover medidas encaminadas a reducir y/o neutralizar la desigualdad de género existente entre las personas que integren la plantilla de cada empresa u organización acogidas al ámbito de aplicación de este convenio.

Tales medidas irán destinadas, preferentemente, a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras, y podrán consistir en:

1. Promoción de los procesos de Selección y Promoción de las personas trabajadoras que eviten la existencia de la denominada segregación vertical y horizontal, así como la utilización del lenguaje sexista y/o de tipo inclusivo. En base a ello, se favorecerá la implantación de procedimientos de Selección transparentes para el ingreso en la empresa, mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

2. Establecimiento de programas específicos para la selección/promoción de mujeres u hombres en puestos en los que están subrepresentadas.

3. Diseño y aplicación de planes de Formación en las empresas con el fin de garantizar el desarrollo del nivel formativo y de adaptabilidad de cada persona trabajadora a los requisitos del puesto de trabajo.

4. Adopción de acciones específicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes, etc.

h) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios y están expresamente prohibidos por la Ley Orgánica 3/2007.

En aplicación de dicha norma, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos

para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

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

Las empresas afectadas por el presente convenio negociarán con la citada representación sindical un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

1. Compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La existencia obligatoria para las empresas, independientemente del número de personas en plantilla, del denominado Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, no debe ser la única estrategia para enfrentarse a este problema, sino que constituye un objetivo primordial el hecho de llevar a cabo la oportuna prevención de este tipo de delitos mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive hacia esas actuaciones.

Disposición adicional quinta - PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

Del mismo modo, las partes concertantes del convenio colectivo manifiestan su más rotundo rechazo a cualquier tipo de discriminación o diferencia de trato hacia las personas LGTBI, y se comprometen a colaborar e implantar cuantas medidas sean necesarias para obtener un entorno laboral favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, tanto en lo referente a la orientación e identidad sexual como a la expresión de género o características sexuales.

1º- Acceso al empleo.

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para erradicar estereotipos en el acceso al

empleo de las personas LGTBI. A tal efecto, se formará adecuadamente a las personas que participan en los procesos de selección, y se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2º- Clasificación y promoción profesional.

La clasificación, promoción profesional y ascensos dentro de las empresas, se realizarán de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

3º- Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad. Específicamente, todas las comunicaciones de las empresas hacia el personal a su cargo se realizarán en un lenguaje neutro.

4º- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

5º- Permisos y beneficios sociales.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos en los términos previstos en el

convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

6º- Seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

La Comisión Paritaria se reunirá para realizar las modificaciones que sean necesarias si se pone de manifiesto una falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios de las medidas planificadas, o su insuficiencia, especialmente si ello se detecta como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En todo caso, la Comisión Paritaria se reunirá como mínimo una vez cada dos años para realizar un seguimiento de la aplicación de las medidas planificadas en las empresas y una evaluación de los datos estadísticos que deberán aportar las empresas, en su caso, sobre denuncias por acoso o violencia contra las personas LGTBI, manteniendo la máxima confidencialidad y evitando cualquier tipo de datos personales.

Disposición adicional sexta- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1º- Declaración de principios.

Con el presente protocolo, las partes firmantes manifiestan su tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza en las empresas.

Al adoptar este protocolo, las partes firmantes quieren subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en las empresas, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

2º- Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación en las empresas que presten sus actividades en el sector del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears. Afectará a todo el personal que presta servicios en las empresas, independientemente del vínculo jurídico que las una a éstas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3º- Definición.

A efectos de este protocolo, se considerará acoso toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4º- Comisión instructora.

Las empresas constituirán cada una de ellas una Comisión Instructora y de seguimiento, que estará formada por dos representantes designados por la empresa y por dos representantes designados por la RLPT. Esta Comisión deberá renovarse cada 4 años, o cada vez que haya elecciones sindicales en la empresa.

La Comisión deberá regirse por los siguientes principios y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinan para cada parte del proceso en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5º- Procedimiento.

1. Las personas trabajadoras podrán presentar la correspondiente denuncia a cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora, o en sobre cerrado a la dirección de la empresa, que deberá comunicarlo inmediatamente a la Comisión Instructora. La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, incluyendo en este último caso su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones el protocolo.

2. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la denuncia. En caso de que algún miembro de la Comisión concurra en algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la denuncia, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

En una primera valoración, determinarán la conveniencia de adoptar medidas cautelares proponiendo a la empresa la separación de la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de turno o de puesto de trabajo. En caso de que se apreciase indicios de conducta delictiva, propondrán a la dirección de la empresa el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

3. La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas estarán obligadas a su participación y deberán colaborar con la mayor diligencia posible de conformidad con lo dispuesto en Art. 29.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada siempre de manera separada y sin dar detalles acerca de la intervención del resto de partes (fecha, lugares, etc).

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de Instrucción.

4. Finalizada la investigación, la Comisión emitirá un informe vinculante en el sentido de constatar si hay indicios de acoso contra las personas LGTBI, proponiendo la apertura de expediente sancionador si procede, o si por el contrario no se aprecia indicios de acoso. Este informe deberá emitirse en un plazo máximo de 10 días laborables desde la presentación de la denuncia. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo en un máximo de 5 días laborables más. En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El informe emitido por la Comisión Instructora deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

5. La empresa, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

6. Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras tendrán la consideración de falta laboral grave, con las implicaciones previstas en el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral de 19 de enero de 2001, «BOE» de 24 de febrero de 2001.

Disposición Adicional séptima. -PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES NATURALES O FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS EN EL SECTOR DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA

1º- Exposición de Motivos

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la creciente incidencia de fenómenos meteorológicos adversos y otras catástrofes naturales, así como de su potencial impacto en la seguridad de los trabajadores y usuarios y en la continuidad de un servicio público esencial como es el transporte de viajeros por carretera, acuerdan establecer un marco de actuación claro y previsible.

Este protocolo tiene como finalidad regular las relaciones laborales y la operativa del servicio en situaciones de emergencia, garantizando la máxima protección para las personas y la adecuada coordinación para el restablecimiento de la normalidad, todo ello en consonancia con la normativa vigente, en especial el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, y la legislación sectorial de transportes.

2º- Objeto y Finalidad

El objeto del presente protocolo es establecer las medidas preventivas y de actuación que regularán las relaciones laborales y la prestación del servicio ante la activación de alertas o la ocurrencia de catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos que impidan o dificulten gravemente la operativa normal de la empresa.

Su finalidad es triple:

- a) Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y usuarios del servicio como prioridad absoluta.
- b) Asegurar la coordinación con la Administración titular del servicio para la toma de decisiones sobre la continuidad, modificación o suspensión del mismo.
- c) Facilitar el restablecimiento de la conectividad territorial en condiciones de seguridad a la mayor brevedad posible.

3º- Ámbito de Aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todos los centros de trabajo y al conjunto del personal de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo que participe en la gestión, operación y mantenimiento de los servicios públicos de transporte regular de viajeros por carretera.

4º- Principios Rectores

La aplicación e interpretación de este protocolo se regirá por los siguientes principios:

Principio de Seguridad y Salud: La protección de la vida y la integridad física de trabajadores y usuarios será la máxima prioridad en la toma de cualquier decisión.

Principio de Coordinación: Todas las actuaciones se llevarán a cabo en estrecha coordinación con la Administración titular del servicio y las autoridades de Protección Civil competentes.

Principio de Continuidad del Servicio Público: Las medidas adoptadas buscarán, siempre que las condiciones de seguridad lo permitan, mantener o restablecer un servicio esencial para la comunidad.

Principio de Información y Consulta: La empresa mantendrá una comunicación fluida y transparente con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en especial con los miembros de la Comisión de Seguimiento, durante todas las fases de la emergencia.

Principio de Proporcionalidad y Flexibilidad: Las medidas se adaptarán a la naturaleza, intensidad y ámbito geográfico del evento, aplicándose de forma proporcionada y flexible.

5º-. Fases y Medidas de Actuación

Se establecen las siguientes fases de actuación:

5.1. Fase I: Alerta o Preemergencia

Activación: Esta fase se activará tras la comunicación oficial de alerta (naranja o roja) por parte de Protección Civil, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) u organismo autonómico competente, que afecte a las zonas de operación de los servicios.

Actuaciones:

a) La Dirección de la empresa comunicará de inmediato la activación de esta fase a la RLPT, a la Comisión de Seguimiento y a la Administración titular del servicio, informando sobre los riesgos previstos y las medidas preventivas iniciales.

b) Se procederá a la revisión de la flota de vehículos que presten servicios en ruta asegurándose de que no existen daños en los elementos de seguridad, en especial los relacionados con la adherencia, estabilidad y visibilidad (neumáticos, amortiguación, limpiaparabrisas, sistema antivaho, etc) así como del equipamiento de emergencia (cadenas, sistemas de comunicación, botiquines, etc.).

c) Se evaluará la seguridad de las infraestructuras críticas (bases, talleres, cocheras) y se adoptarán las medidas de aseguramiento necesarias.

Para el personal de administración, gestión y otras áreas no directamente vinculadas a la conducción, se evaluará y, en su caso, se establecerá con carácter temporal el trabajo a distancia, conforme a la legislación vigente.

De acuerdo al artículo 21.2 de la LPRL, las personas trabajadoras podrán interrumpir su actividad cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

5.2. Fase II: Emergencia

Activación: Se activará cuando el evento impacte directamente en la zona de operaciones, impidiendo la circulación segura o el acceso a los centros de trabajo, o por instrucción directa de la Administración competente.

Actuaciones:

a) Suspensión del Servicio: La empresa, previa comunicación o por instrucción de la Administración titular, podrá acordar la suspensión total o parcial de los servicios afectados. Dicha decisión será comunicada de forma inmediata a la RLPT, oída la Comisión de Seguimiento.

Salvo que en la Comisión de seguimiento se establezca algo distinto – por existir riesgo para las personas trabajadoras-, en el supuesto de alerta naranja se limitarán las actividades de las personas trabajadoras en el exterior. En caso de averiarse un vehículo en ruta, el personal de taller únicamente podrá acudir para llevar a cabo las reparaciones imprescindibles para que dicho vehículo pueda regresar al garaje.

En el caso de existir una alerta roja no se realizará ninguna actividad al aire libre. El personal de taller no podrá acudir a realizar ninguna reparación en ruta, debiéndose

inmovilizar con la máxima seguridad posible el vehículo averiado. El personal de limpieza u otras actividades auxiliares no podrán actuar fuera de las instalaciones de la empresa.

b) Permiso Retribuido: Conforme al artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que se vean en la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de prestar servicio por las circunstancias descritas, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro días.

c) Suspensión de Contratos por Fuerza Mayor: Si transcurridos los cuatro días del permiso retribuido persistiera la imposibilidad de reanudar la actividad de forma total o sustancial, la empresa podrá iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor temporal, en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

5.3. Fase III: Recuperación y Vuelta a la Normalidad

Activación: Se iniciará una vez las autoridades competentes declaren el fin de la emergencia o cuando las condiciones de seguridad permitan la reanudación progresiva de la actividad.

Actuaciones:

a) La empresa, en coordinación con la Administración, evaluará la seguridad de las rutas, infraestructuras y vehículos antes de reanudar cualquier servicio.

b) Se elaborará un plan de restablecimiento gradual del servicio, que será comunicado a la RLPT y a los trabajadores afectados. La reincorporación del personal se realizará de forma ordenada y atendiendo a las necesidades operativas.

c) Se realizará un análisis conjunto con la RLPT sobre la gestión de la emergencia para identificar buenas prácticas y áreas de mejora, que podrán ser incorporadas a este protocolo.

6º. Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, compuesta por 2 miembros designados por la Dirección de la empresa y 2 miembros por la RLPT.

Serán funciones de esta Comisión:

a) Supervisar la correcta aplicación del presente protocolo.

b) Actuar como órgano de mediación ante posibles discrepancias en su interpretación o aplicación.

c) Analizar los informes post-emergencia y proponer actualizaciones o mejoras al protocolo.

La Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario y, de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 48 horas desde la activación de la Fase I o II.

Disposición Adicional Octava. – COMISIÓN DE ANÁLISIS Y ESTUDIO.

Las partes firmantes del convenio colectivo constituirán una comisión de análisis y estudio del resto de materias no modificadas en el presente convenio colectivo.

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

Dicha comisión se constituirá el día 1 de enero de 2027 y se reunirá 2 veces al mes.

Disposición final. CLÁUSULA DEROGATORIA. - El presente Convenio deroga y deja sin efecto el Convenio Colectivo anterior y todos los anteriores al mismo.

ANEXO I

TABLAS DE SALARIOS (artículo 10º)

Salarios base para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2025		
<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Salario base anual</i>
Jefe/a de negociado	1.619,68	24.295,20
Oficial/a 1ª administrativo	1.503,98	22.559,70
Oficial/a 2ª administrativo	1.440,25	21.603,75
Auxiliar administrativo	1.349,05	20.235,75
Jefe/a de tráfico	1.881,08	28.216,20
Inspector/a	1.479,41	22.191,15
Taquillero/a	1.374,90	20.623,50
Conductor/a-cobrador/a	1.485,66	22.284,90
Oficial/a 1ª de mecánica	1.484,02	22.260,30
Oficial/a 2ª de mecánica	1.423,73	21.355,95
Oficial/a 3ª de mecánica	1.382,77	20.741,55
Peón especialista	1.355,75	20.336,25
Peón	1.353,14	20.297,10

Salarios base para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2026		
<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Salario base anual</i>
Jefe/a de negociado	1.668,27	25.024,05
Oficial/a 1ª administrativo	1.549,10	23.236,50
Oficial/a 2ª administrativo	1.483,46	22.251,90
Auxiliar administrativo	1.389,52	20.842,80
Jefe/a de tráfico	1.937,51	29.062,65
Inspector/a	1.523,79	22.856,85
Taquillero/a	1.416,15	21.242,25
Conductor/a-cobrador/a	1.530,23	22.953,45
Oficial/a 1ª de mecánica	1.528,54	22.928,10
Oficial/a 2ª de mecánica	1.466,44	21.996,60
Oficial/a 3ª de mecánica	1.424,25	21.363,75
Peón especialista	1.396,42	20.946,30
Peón	1.393,73	20.905,95

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

ANEXO II

COMPLEMENTOS POR ANTIGÜEDAD (artículo 12º)

**CUANTÍA MENSUAL DE LOS BIENIOS, CUATRIENIOS Y QUINQUENIO
DE DÍA 1 DE ENERO DE 2025 A DÍA 31 DE DICIEMBRE DE 2025**

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>2 años</i>	<i>4 años</i>	<i>8 años</i>	<i>12 años</i>	<i>16 años</i>	<i>20 años</i>	<i>25 años</i>
Jefe/a de negociado	46,74	93,47	186,93	280,40	373,87	467,33	701,01
Oficial/a 1ª administrativo	43,40	86,79	173,59	261,43	347,16	433,95	650,94
Oficial/a 2ª administrativo	41,56	83,12	166,23	249,34	332,46	415,57	623,36
Auxiliar administrativo	38,92	77,85	155,70	233,55	311,41	389,26	583,88
Jefe/a de tráfico	54,27	108,55	217,11	325,66	434,22	542,77	814,16
Inspector/a	42,68	85,38	170,75	256,13	341,50	426,87	640,31
Taquillero/a	39,67	79,35	158,69	238,04	317,37	396,72	595,08
Conductor/a-cobrador/a	42,87	85,73	171,47	257,21	342,94	428,67	643,01
Oficial/a 1ª de mecánica	42,82	85,64	171,28	256,91	342,56	428,20	642,30
Oficial/a 2ª de mecánica	41,08	82,16	164,33	246,49	328,65	410,81	616,21
Oficial/a 3ª de mecánica	39,90	79,80	159,60	239,39	319,19	398,99	598,48
Peón especialista	39,12	78,24	156,47	234,72	312,95	391,19	586,78
Peón	39,04	78,09	156,18	234,26	312,34	390,43	585,65

**CUANTÍA MENSUAL DE LOS BIENIOS, CUATRIENIOS Y QUINQUENIO
DE DÍA 1 DE ENERO DE 2026 A DÍA 31 DE DICIEMBRE DE 2026**

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>2 años</i>	<i>4 años</i>	<i>8 años</i>	<i>12 años</i>	<i>16 años</i>	<i>20 años</i>	<i>25 años</i>
Jefe/a de negociado	48,14	96,28	192,54	288,81	385,09	481,35	722,04
Oficial/a 1ª administrativo	44,70	89,40	178,79	269,27	357,58	446,97	670,47
Oficial/a 2ª administrativo	42,81	85,61	171,21	256,82	342,44	428,04	642,06
Auxiliar administrativo	40,09	80,18	160,38	240,56	320,75	400,93	601,40
Jefe/a de tráfico	55,90	111,81	223,62	335,43	447,24	559,05	838,58
Inspector/a	43,96	87,94	175,87	263,81	351,75	439,67	659,52
Taquillero/a	40,86	81,73	163,45	245,18	326,89	408,62	612,93
Conductor/a-cobrador/a	44,16	88,30	176,61	264,92	353,23	441,53	662,30
Oficial/a 1ª de mecánica	44,10	88,21	176,41	264,62	352,84	441,05	661,56
Oficial/a 2ª de mecánica	42,31	84,63	169,25	253,88	338,51	423,14	634,70
Oficial/a 3ª de mecánica	41,10	82,19	164,39	246,57	328,77	410,96	616,43
Peón especialista	40,30	80,58	161,17	241,76	322,34	402,92	604,39
Peón	40,21	80,43	160,86	241,28	321,71	402,14	603,22

Para los años 2027 y 2028 se les aplicará el incremento establecido en el punto 2 del artículo 10 del presente convenio colectivo.

ANEXO III

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

Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y artículo 35º. 3 del Convenio Colectivo

EMPRESARIO:

Nombre y apellidos: _____ DNI/NIE: _____ como: _____
de la empresa: _____
NIF: _____ Actividad: Transporte Regular de Viajeros por Carretera Domicilio
social: _____

Nº C.C.C. Seguridad Social empresa: _____
Nombre, en su caso, y domicilio del centro del centro de trabajo: _____

Nº C.C.C. Seguridad Social del centro de trabajo: _____

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el artículo 16.3, del Estatuto de los Trabajadores, comunica al:

TRABAJADOR:

Nombre y apellidos: _____ Fecha de nacimiento: _____
Nº de afiliación SS: _____ Domicilio: _____
DNI núm.: _____

Que, teniendo Vd. la condición de persona trabajadora fija-discontinua de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios;

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

OBSERVACIONES:

En _____, a _____ de _____ del año _____.

La empresa

El trabajador (recibí llamamiento)

ANEXO IV

**COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS-
DISCONTINUAS**

En _____ a _____ de _____ del año _____.

Señor (a):

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

Sin otro particular,

La empresa

El trabajador
Recibí el duplicado:
(Fecha y firma)

Firmado en Palma, (Mallorca-Illes Balears), el 12 de agosto de 2025.