

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**7261**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Transportes Salas Simó, S.L. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100041012013)*

#### Antecedentes

1. El 10 de mayo de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Transportes Salas Simó, S.L.
2. El 20 de mayo de 2022, Juan Antonio Marimón Pizá, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Transportes Salas Simó, S.L., en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 10 de agosto de 2022

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

Virginia Abraham Orte

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





**Texto articulado del III Convenio Colectivo  
DE LA EMPRESA TRANSPORTES SALAS SIMO, S.L. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS CENTROS DE  
MALLORCA Y MENORCA.**

**CAPÍTULO  
PRELIMINAR**

1. Partes signatarias del convenio colectivo de la empresa. - Son partes signatarias del presente II Convenio Colectivo de Empresa Transportes Salas Simo SL centros de Mallorca y Menorca, por la representación sindical: los representantes legales de las personas trabajadoras; D. JUAN SERRA CAÑELLAS, D. FRANCISCO MONTSERRAT NICOLAU y D. RAMON GRIMALT NICOLAU; y por la representación empresarial: JUAN ANTONIO MARIMON PIZA.

2. Declaración de principios.- Las partes concertantes del Convenio Colectivo de empresa 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 trabajadoras, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de personas trabajadoras, 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 de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

**CAPÍTULO I  
Disposiciones generales**

**Art. 1. Ámbito territorial, personal y funcional**

El presente Convenio Colectivo se aplica a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa en los centros de Mallorca y Menorca.

**Art. 2. Ámbito temporal**

La vigencia del presente Convenio Colectivo es desde el 1 de enero de 2020 siendo su finalización general el día 31 de diciembre de 2024.

**Art.3.- Denuncia y prórroga**

El presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de las personas trabajadoras, se prorrogará tácitamente de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las representaciones otorgantes del mismo, con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia general.

Al ser denunciado se iniciarán las negociaciones del siguiente Convenio Colectivo en los términos establecidos legalmente y conforme establezca la comisión negociadora que se constituya al efecto.

**Art. 4. Naturaleza del convenio**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente a los efectos de su aplicación práctica.

**Art. 5. Comisión paritaria**

Se constituye una Comisión mixta Paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento de este Convenio Colectivo de empresa que estará formada por seis representantes de las partes firmantes, tres de la parte empresarial y tres por la representación social. Comisión que iniciará sus trabajos a partir de la fecha que se publique el Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB).

Para evaluar, diagnosticar y aplicar medidas sobre igualdad entre mujeres y hombres, se constituirá en el seno de la Comisión Paritaria una Comisión de Igualdad que será la encargada de velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE del 23 de marzo).

El domicilio de la Comisión Paritaria queda fijado en la sede de la empresa sita carretera Coll d'en Rebassa a Son Ferriol s/n. Parque de Serveis Sa Tapia 07007 Palma de Mallorca.



## CAPÍTULO II

### Clasificación profesional y polivalencia funcional

#### Art. 6. Clasificación profesional

1. La clasificación del personal que a continuación se relaciona es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que sean cubiertos todos los puestos de trabajo de los grupos profesionales ni de las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Cuando se lleve a cabo la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

En los grupos de personal técnico, superior, administrativo, subalterno y en los demás grupos, las funciones serán polivalentes, a excepción de aprendices, aspirantes y personal de limpieza de locales y oficinas y salvo necesidad de titulación o capacitación especial para la función y sin perjuicio del derecho que se reconoce a las personas trabajadoras en el artículo 39.4 del Estatuto de las personas trabajadoras respecto de la categoría profesional y salario, y de lo dispuesto en el artículo 43.1 del presente Convenio, en materia de movilidad funcional.

#### Art. 7. Grupos profesionales

El personal que preste sus servicios en la empresa incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes cuatro grupos profesionales:

- Grupo I: Personal Superior y Técnico.
- Grupo II: Personal de Administración.
- Grupo III: Personal de Movimiento.
- Grupo IV: Personal Subalterno.

#### Art. 8. Grupo I. Personal superior y técnico

Componen este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

1. Licenciado/a e Ingeniero/a.
2. Ingeniero/a técnico/a y Auxiliar titulado/a.
3. Ayudante/a técnico/a sin titulación.
4. Jefe/a de servicios.
5. Inspector/a principal.

#### Art. 9. Grupo II. Personal administrativo

Se integran dentro de este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

1. Jefe/a de sección.
2. Jefe/a de negociado.
3. Oficial/a 1ª.
4. Oficial/a 2ª.
5. Auxiliar administrativo/a.
6. Auxiliar administrativo/a -con menos de 2 años de experiencia- (máximo un año de contratación).
7. Aspirante administrativo/a.

#### Art. 10. Grupo III. Personal de movimiento

Se adscriben a este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- A) Personal de agencias de transporte:
  1. Encargado/a general.
  2. Encargado/a de almacén.
  3. Capataz/a.
  4. Auxiliar de almacén y Basculero/a.
  5. Peón/a especializado/a.



6. Peón/a.
- B) Transporte de mercancías:
1. Jefe/a de tráfico de 1ª.
  2. Jefe/a de tráfico de 2ª.
  3. Jefe/a de tráfico de 3ª.
  4. Conductor/a mecánico/a.
  5. Conductor/a de furgonetas y motocicletas.
  6. Conductor/a.
  7. Conductor/a con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría).
  8. Ayudante/a.
  9. Peón/a especializado/a.
  10. Peón/a.
- C) Personal de servicios auxiliares:
1. Engrasador/a.
  2. Guarda de noche.
  3. Guarda de día.
  4. Peón/a.

#### **Art. 11. Grupo IV. Personal subalterno**

Se incluyen en este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

1. Cobrador/a de facturas.
2. Telefonista.
3. Portero/a.
4. Vigilante.
5. Limpiador/a.
6. Botones.

#### **Art. 12. Categorías profesionales del grupo I: personal técnico y superior**

Se entiende por personal superior y técnico el que con la propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección ejerce funciones de mando y organización. Se considera personal técnico el que ejerce funciones o realiza trabajos que exigen especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo, a continuación, se relacionan:

Personal técnico:

1. Ingeniero/a y licenciado/a: Son los que, a las órdenes de un Jefe/a de servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su titulación universitaria de grado superior.
2. Ingenieros/as técnicos/as y auxiliares titulados/as: Son los que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título de grado medio o superior.
3. Ayudantes/as técnicos/as sin titulación: Son los que, sin estar facultados por una titulación universitaria de grado medio o superior, ejercen funciones de organización, ayuda a proyectos, estudios económicos, etcétera, constituyendo parte del grupo de apoyo de dirección.

Personal superior:

1. Jefe/a de servicios: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de la empresa o centro de trabajo o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse la empresa.
2. Inspector/a principal: Es el que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de la empresa, dependiendo directamente de la dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

#### **Art. 13. Categorías profesionales del grupo II: personal administrativo**

Se considera personal administrativo el que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones burocráticas y de administración. Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos



generales son los que, con carácter enunciativo se relacionan:

1. Jefe/a de sección: Desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de la empresa se estructuran.
2. Jefe/a de negociado: Es el que, bajo la dependencia de un Jefe/a administrativo/a, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.
3. Oficial/a de primera: Es la persona trabajadora que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyas personas trabajadoras administrativas sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe/a de los mismos. Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.
4. Oficial/a de segunda: Pertenecen a esta categoría aquellos que subordinados al Jefe/a de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente profesionalidad trabajos que requieren propia iniciativa: clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.
5. Auxiliar administrativo/a: Corresponde a esta categoría la persona trabajadora que con conocimientos elementales de carácter burocrático ayuda a sus superiores a la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros, con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los mecanógrafos.
6. Auxiliar administrativo/a -con menos de 2 años de experiencia- (máximo 1 año en esta categoría): Corresponde a esta categoría la persona trabajadora que con conocimientos elementales de carácter burocrático ayuda a sus superiores a la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros, con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los mecanógrafos. Cuando tenga menos de dos años de experiencia laboral en estas funciones, se le clasificará como 'auxiliar administrativo/a sin experiencia', de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20º del presente Convenio Colectivo de empresa.
7. Aspirante administrativo/a: Se entenderá por aspirante la persona trabajadora que durante dos años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta. Si no hubiere plaza al llegar a los dieciocho años, podrá permanecer en la empresa con el incremento del 50 por ciento de la diferencia de salarios entre aspirante y auxiliar

#### **Art. 14. Categorías profesionales del grupo III: personal de movimiento**

Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo a continuación se relacionan:

##### **A) Personal de agencia de transportes:**

1. Encargado/a general: Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y no cualificado y a las órdenes del director/a gerente/a o jefe/a principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo y seguridad del personal, le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordene debe, por tanto poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función y para la redacción de presupuestos de trabajo que ha de realizarse, cuidando el material con el objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

2. Encargado/a de almacén: Es la persona trabajadora responsable del almacén o Almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para repartirlas donde hagan falta.

Ha de registrar en los libros de entradas y salidas de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere.

3. Capataz/a: Es la persona trabajadora que a las órdenes del Encargado/a general, si éste existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de personas trabajadoras, se ocupa del despacho de talones de las facturaciones, atendiendo a las reclamaciones que se produzcan y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe/a inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas, aunque de orden inferior a las que indican para el Encargado/a general.

4. Auxiliar de almacén y basculero/a: Comprende esta categoría al que a las órdenes del Jefe/a de almacén, recibe y ordena debidamente la mercancía, hace el pesado de la misma adhiriendo las etiquetas a los bultos y precintándolos cuando su jefe/a se lo ordene. Hace el removido de las mercancías trasladándolas de un almacén a otro, una vez clasificadas, encargándose, así mismo de mantener limpio el local y de la





vigilancia de las mercancías que se guardan en él.

5. Peón/a especializado/a: Es la persona trabajadora que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga. Se hará cargo de llevar el documento de mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe/a inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.

6. Peón/a: Es la persona trabajadora cuya tarea sólo requiere la aportación de su esfuerzo muscular y su atención, sin que se le exija una destacada práctica o un reconocimiento previo. Efectúa la recogida y entrega de mercancías.

B). Transporte de mercancías:

1. Jefe/a de tráfico de 1ª.: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos, distribuyendo el personal y el material, las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. 2. Jefe/a de tráfico de 2ª.: Es el que, con las mismas atribuciones que el Jefe/a de 1ª, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 50 vehículos.

3. Jefe/a de tráfico de 3ª.: Es el que, con las mismas atribuciones que los anteriores, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 25 vehículos.

4. Conductor/a mecánico: Es la persona trabajadora que estando en posesión del permiso de conducción «C+E» se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo durante el servicio y dirigiendo la carga y descarga de la mercancía y respondiendo de la misma si durante el viaje no se encomienda ésta a otra persona y entregando, si se le exige, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Se encuadra asimismo en esta categoría profesional los Manipuladores de palas excavadoras que al mismo tiempo realizan las labores de transporte de éstas entre los diferentes puntos de trabajo.

El Conductor/a de vehículos-cisterna, además de las obligaciones propias de los conductores/as mecánicos/as, debe realizar los siguientes cometidos:

- a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
- b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso si es necesario subiendo a lo alto de las cisternas para ello.
- c) Controlar las presiones, despresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le ordene.

5. Conductor/a: Es la persona trabajadora que, independientemente del permiso de conducción que posee, es contratado únicamente para conducir vehículos que requieren un permiso de clase «C», sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga con participación activa en esta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese preciso, más sin conducción de los bultos que desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo o viceversa. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al conductor/a mecánico/a sirviéndole de ayudante/a. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Se encuadran en esta categoría profesional los manipuladores de palas excavadoras que no efectúan por sí mismos los traslados de estas.

6. Conductor/a de furgonetas y motocicletas: Es la persona trabajadora que independientemente del permiso de conducción que posee es contratada únicamente para conducir vehículos que requieren un permiso de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar e el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser empleado en la realización de viajes acompañando al conductor/a mecánico/a y sirviéndole de ayudante/a.

7. Conductor/a con menos de dos años de experiencia: Es la persona trabajadora contratada para conducir vehículos que, independientemente del permiso de conducción que posee, no dispone de dos años al menos de experiencia en la conducción del tipo de vehículos para el que es contratado. Ninguna persona trabajadora podrá permanecer clasificado en esta categoría más de cuatro meses. Deberá promocionar a la categoría de conductor/a encuadrado en la categoría correspondiente a la licencia para la cual fue contratado, en el momento que acredite la duración de cuatro meses prestando sus servicios bajo la categoría antes mencionada.

8. Ayudante/a: Es la persona trabajadora que auxilia en todas sus funciones al conductor/a, cumpliendo las instrucciones que reciba de éste, ayudándole al cambio de ruedas y a las reparaciones necesarias y en las demás incidencias que se originen en el servicio. Se ocupará en ruta





de subir y bajar las mercancías, ayudando asimismo al conductor/a en la reparación de averías y a la llegada a su destino se ocupará de la limpieza interior del coche. El ayudante/a debe auxiliar en todas sus funciones al conductor/a, ocupándose del acondicionamiento de la carga, estiba y desestiba. Si no realiza trabajos de camión puede ser dedicado a trabajos inferiores como Peón/a especializado/a.

9. Peón/a especializado/a: Es la persona trabajadora que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga. Se hará cargo de llevar el documento de mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe/a inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.

10. Peón/a: Es la persona trabajadora cuya tarea sólo requiere la aportación de su esfuerzo muscular y su atención, sin que se le exija una destacada práctica o un reconocimiento previo. Efectúa la recogida y entrega de mercancías.

C) Personal de servicios auxiliares:

1. Engrasador/a: Es la persona trabajadora que tiene por misión el lubricado de cada una de las piezas de los vehículos utilizando los aparatos y dispositivos adecuados. Son los encargados/as de mantener una escrupulosa limpieza externa de los vehículos que se les confíen efectuando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado y pulido.

2. Guarda de noche: Consiste su misión en vigilar los accesos, fiscalizando la entrada y salida de vehículos y del personal, el cobro de los servicios prestados, atender al teléfono, colaborar en la limpieza de los locales y en el movimiento de los vehículos en los garajes pequeños sin personal adecuado y de una capacidad mínima, manejará el aparato surtidor de gasolina, haciéndose cargo de los vales o cobrando el carburante servido.

3. Guarda de día: Es la persona trabajadora que vigila las puertas, fiscalizando la entrada y salida de vehículos y del personal durante las horas del día, colaborando en la limpieza de los locales y en el movimiento de los vehículos.

4. Peón/a: Es la persona trabajadora cuya tarea sólo requiere la aportación de su esfuerzo muscular y su atención, sin que se le exija una destacada práctica o un reconocimiento previo. Efectúa la recogida y entrega de mercancías.

#### **Art. 15. Categorías profesionales del grupo IV: personal subalterno**

Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo a continuación se relacionan:

1. Cobrador/a de facturas: Es la persona trabajadora que tiene como misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

2. Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior y con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

3. Portero/a: Es la persona trabajadora que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

4. Vigilante: Es la persona trabajadora que tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de la Empresa, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

5. Limpiador/a: Es la persona trabajadora que hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

6. Botones: Es la persona trabajadora subalterna, mayor de 16 y menor de 18 años, al que pueden encomendarse labores de reparto y encargos a realizar fuera o dentro del local al que está adscrito.

#### **Art. 16. Conductor/a con menos de dos años de experiencia**

A la persona trabajadora que ingresa en la empresa como Conductor/a, que cuente con menos de dos años de experiencia en la conducción de vehículos correspondientes a la licencia de conducir por la que se le contrata, la empresa podrá encuadrarlo en la categoría de 'conductor/a con menos de dos años de experiencia', percibiendo en tal supuesto durante el periodo en que se encuentren en dicha categoría el salario base que viene recogido en el anexo I de este Convenio.

Esta persona trabajadora no podrá permanecer clasificado en esta categoría más de cuatro meses de duración en un período de dos años continuados, debiendo promocionar después de estos cuatro meses automáticamente a la categoría de Conductor/a quedando encuadrado en la categoría correspondiente a la licencia para la cual fue contratado.

**Art. 17. Auxiliar administrativo/a (sin experiencia)**

La categoría profesional de Auxiliar Administrativo/a con menos de dos años de experiencia laboral en estas funciones se le asignará el salario base que se recoge en el anexo I de este Convenio el que devengará y percibirá como máximo durante un año, pasando a partir de este período a percibir el salario del Auxiliar administrativo/a con experiencia.

**CAPÍTULO III**  
**Ingresos, contratación, ascensos y ceses.**

**Art. 18. Periodo de prueba**

La duración máxima del periodo de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para el personal superior y técnico, y para las demás personas trabajadoras de dos meses.

**Art. 19. Ascensos**

La empresa publicará las vacantes existentes con una antelación al menos de diez días con el fin de que a ellas puedan optar las personas trabajadoras de la categoría inmediatamente inferior o aquellos que cumplan los requisitos exigidos por la empresa. Los ascensos se producirán a elección de la empresa entre el personal capacitado. En los tribunales que, en su caso, juzguen las pruebas para el ingreso o los ascensos del personal, se dará participación a los representantes legales de las personas trabajadoras.

**Art. 20. Contratos**

CONTRATOS EVENTUALES: cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos lo exigiera, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras (Ley 12/2001, de 9 de julio). Podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

**TIEMPO PARCIAL:**

La empresa podrá concertar con las personas trabajadoras a tiempo parcial que presten sus servicios en la misma la realización de horas complementarias en los siguientes términos:

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- a) La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.
- d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de las personas trabajadoras.
  - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona



trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el presente artículo. La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de las personas trabajadoras.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### **Art. 21. Personas trabajadoras fijas discontinuas**

Cuando se trate de trabajos fijos periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, las personas trabajadoras que realicen tal actividad deberán ser contratados como tales y deberán ser llamados siempre que la empresa tenga necesidad de sus servicios.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, función o especialidad dependiendo la duración del periodo de trabajo de las necesidades de la empresa. Por fecha de ingreso se entenderá a la que corresponda a la primera contratación como fijo discontinuo.

En caso de que la persona trabajadora tenga conocimiento de que el puesto de trabajo ha sido ocupado por otra persona trabajadora con menos derecho, podrá instar procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que la persona trabajadora tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La empresa deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora su desistimiento al llamamiento. Las personas trabajadoras fijas discontinuas podrán ser llamados tantas veces como la empresa necesite sus servicios y por los periodos en que los necesite. El preaviso de cese debe ser comunicado a la persona trabajadora con una antelación mínima de cinco días laborables. En caso contrario se compensará la prestación de servicios con el pago de los salarios correspondientes. El cese se producirá en orden inverso a la antigüedad. Excepcionalmente si el llamamiento y el contrato fijan como duración del mismo ciento ochenta días o más la fecha de finalización del contrato será la determinada en el contrato.

No concurrir a un llamamiento implica la resolución y extinción del contrato, salvo que el llamamiento sea por un periodo de duración inferior a treinta días naturales o que la empresa se obligue a satisfacer el salario correspondiente a estos treinta días y cotizar en dicho periodo a la Seguridad Social. Ambos requisitos deberán hacerse constar en el llamamiento, que necesariamente deberá formalizarse por escrito.

La decisión de no llamar a una persona trabajadora o alterar el orden del llamamiento según la prioridad por antigüedad en la categoría deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora. De no comunicarse en forma escrita la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a la empresa por el periodo que le corresponda sin perjuicio de que esta posteriormente a su incorporación pueda despedir a la persona trabajadora en los términos y con las indemnizaciones que exija la legislación vigente.

La empresa elaborará anualmente un escalafón específico para las personas fijos/as de trabajo discontinuos/as donde figurará el nombre y apellidos, la categoría profesional y la antigüedad a los efectos de llamamiento e interrupción de los periodos de ocupación.

Cualquier trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia por orden de escalafón, para convertir su contrato en fijo, siempre que exista una vacante de trabajador fijo a cubrir conforme a su categoría profesional.

#### **Art. 22. Ceses o dimisiones**

Cuando una persona trabajadora desee cesar al servicio de la empresa por dimisión, deberá preavisar por escrito con al menos quince días naturales de antelación.

En este supuesto, la empresa podrá disponer que la persona trabajadora pase a disfrutar vacaciones si tuviera periodos pendientes. En el supuesto de que la persona trabajadora no preavisará con la antelación establecida en el párrafo anterior, deberá indemnizar a la empresa con un día de salario por cada día de incumplimiento del plazo de preaviso, que se le podrán deducir de la liquidación salarial que procediere por su cese.

La empresa deberá entregar, con una antelación mínima de cinco días, a la persona trabajadora que vaya a finalizar su relación laboral con la

empresa, propuesta del recibo de finiquito con detalle de los conceptos para su comprobación por los representantes legales de las personas trabajadoras.

#### **CAPÍTULO IV** **Formación profesional**

##### **Art. 23. Formación continua**

Como consecuencia de las disposiciones legales vigentes en materia de formación continua, la empresa organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. El tiempo de asistencia a los cursos tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

##### **Art. 24. Garantías**

La empresa gestionará ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo la realización de los cursos de formación necesarios.

##### **Art. 25. Facilidades de formación y permisos de examen**

La empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades, la adaptación de la jornada laboral de las personas trabajadoras que realicen estudios de formación reglada debiendo, en caso de imposibilidad, justificar ésta por escrito y de manera razonada.

Cuando una persona trabajadora curse estudios a iniciativa de la empresa, para la obtención de un título académico o profesional, la empresa vendrá obligada a conceder los permisos necesarios para la asistencia a exámenes. La retribución de dichos permisos estará condicionada a la obtención de la calificación 'suficiente' en dichos exámenes.

#### **CAPÍTULO V** **Retribuciones salariales y extrasalariales**

##### **Art. 26. Salario base**

Los salarios base de las distintas categorías profesionales y años de vigencia del presente convenio son los que figuran en la tabla del anexo I, II Y III, del presente Convenio, una vez efectuados y aplicados los incrementos pactados:

- El incremento salarial para el año 2020 será 0%
- El incremento salarial para el año 2021 será 0%
- El incremento salarial para el año 2022 será 5% desde 1 de enero 2022
- El incremento salarial para el año 2023 será 3,5% desde 1 de enero 2023
- El incremento salarial para el año 2024 será 3,5% desde 1 de enero 2024

Se anexan las tablas salariales para cada anualidad.

##### **Art. 27. Plus de convenio**

En compensación por la supresión y congelación del complemento por años de servicio pactada en su día, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un plus denominado de convenio equivalente al 15 por ciento de salario base, sin perjuicio de lo que se establece en el párrafo siguiente.

En ningún caso las cuantías resultantes de los referidos complementos o pluses serán acumulables entre sí, percibiéndose la mayor de ellas que corresponda, que tendrá carácter absorbible y compensable respecto de la inferior que viniera percibiendo.

##### **Art. 28. Pagas extraordinarias.**

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de empresa, tendrán derecho a percibir tres pagas o gratificaciones extraordinarias al año, las cuales se abonarán durante la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre, y su cuantía será de 30 días de salario base más el plus de convenio o el complemento por antigüedad congelado, si éste fuera superior, o la parte proporcional que corresponda si no se han computado doce meses para el devengo de la correspondiente gratificación.

Las situaciones de incapacidad temporal se computarán como tiempo de devengo a efectos del cómputo y cálculo de estas pagas



extraordinarias conforme a lo establecido en el artículo 34 del Convenio.

Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades salariales siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en defecto de éstos, con la mayoría de las personas trabajadoras.

#### **Art. 29. Plus de transporte de mercancías peligrosas (ADR)**

Los conductores/as encargados/as habitualmente de la manipulación y transporte profesional de mercancías peligrosas, en la definición que de las mismas hace el 'acuerdo europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR)', y hasta la fecha denominado 'plus de peligrosidad', devengarán y percibirán un complemento salarial de 116.53 euros, excepto aquellas personas trabajadoras afectadas por la disposición adicional, que se liquidará mensualmente mientras se realicen tales trabajos.

Aquellas personas trabajadoras que no realicen estas funciones habitualmente percibirán este mismo complemento salarial durante el tiempo que las realicen.

#### **Art. 29 Bis. Plus de transporte**

Dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de las personas trabajadoras para ir o volver de los centros y lugares de trabajo, se establece en concepto de compensación de gastos un plus de transporte, cuya cuantía mensual es la que consta en las tablas salariales, igual para todas las categorías profesionales y pagadero en doce mensualidades.

El derecho a recibir este plus no variará en caso de incapacidad laboral transitoria de la persona trabajadora, toda vez que constituye una compensación de gastos calculada anualmente y distribuida, a efectos de cobro, en doce mensualidades.

#### **Art. 30. Valor del tiempo de presencia y de las horas extraordinarias**

El valor de las horas de presencia, cuando se opte por su compensación económica, se abonará de conformidad con el precio que consta en las tablas salariales que se adjuntan.

Si las horas de presencia se producen durante el tiempo de descanso semanal, o en día festivo o domingo, se retribuirán de conformidad con lo estipulado en las tablas salariales que se adjuntan.

El valor de las horas extraordinarias se retribuirá cada una de conformidad con lo estipulado en las tablas salariales que se adjuntan y las realizadas durante el tiempo de descanso semanal o en día festivo o domingo, se retribuirán de conformidad con lo estipulado en las tablas salariales que se adjuntan.

El primer mes de cada semestre de cada año la empresa habrá de optar entre compensar las horas de presencia por tiempos equivalentes de descanso o su abono económico, no pudiendo variar el sistema elegido hasta el semestre siguiente.

Los citados valores entrarán en vigor el día uno de enero de 2022.

#### **Art. 31. Indemnización por mora.**

En el caso de mora injustificada en el pago de salarios, las personas trabajadoras tendrán derecho a una indemnización equivalente al 10 por ciento de interés anual sobre la cantidad adeudada, en los términos que prevé el artículo 29 del Estatuto de las personas trabajadoras.

#### **Art. 32. Trabajo de superior o inferior categoría**

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las de la categoría profesional que tenga reconocida por un período de seis meses ininterrumpidos en el plazo de un año u ocho meses alternos durante dos años consecutivos podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación.

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

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legalmente el ascenso la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia entre los emolumentos correspondientes a la categoría en la que se encuentre clasificado y los fijados para la categoría asignada.

Lo anteriormente pactado se articula sin perjuicio de lo regulado en el artículo 8º de este Convenio Colectivo de empresa.

Cuando una persona trabajadora de la empresa cubra con carácter y contrato específico de interinidad un puesto de categoría superior dejado



vacante temporalmente por su titular no consolidará derecho a categoría ni a salario.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya sólo podría hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras.

### **Art. 33. Dietas**

El importe de las dietas es el siguiente:

- Año 2022: Desayuno 3,69€; comida 11,55€; cena 11,55€ y pernocta 9,58€.
- Año 2023: Desayuno 3,81€; comida 11,95€; cena 11,95€ y pernocta 9,91€.
- Año 2024: Desayuno 3,95€; comida 12,37€; cena 12,37€ y pernocta 10,96€.

### **Art. 34. Baja por incapacidad temporal**

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán de la empresa en concepto de indemnización y mejora de las prestaciones de la Seguridad Social desde el primer día de baja y durante todo el tiempo de duración de la misma, la diferencia necesaria para completar la percepción que reciban de aquélla hasta el 100 por ciento del salario base, complemento por antigüedad congelada, en su caso, o el plus de convenio, los complementos de plus de transporte de mercancías peligrosas (ADR) o de peligrosidad, en su caso, y plus de nocturnidad, ambos en su caso, y los demás complementos de puesto de trabajo o personales, siempre y cuando mismos los estén devengando regular y habitualmente, correspondientes al cálculo de la media aritmética de los seis meses anteriores al de la baja.

Las personas trabajadoras en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral cuya baja conlleve el ingreso hospitalario y posterior convalecencia percibirán la misma cuantía estipulada para el caso de accidente laboral o enfermedad profesional en el párrafo anterior, desde el cuarto día de baja y hasta el día nonagésimo (90º) ininterrumpidamente como máximo a contar desde la fecha de la baja.

Las demás situaciones de IT darán derecho al percibo del complemento regulado en este artículo a partir del decimosexto (16º) día y hasta máximo el día nonagésimo (90º) de baja ininterrumpida a contar desde la fecha de la baja.

Los periodos que la empresa abone la diferencia hasta el 100 por ciento de la retribución establecida en el presente artículo, computará a efectos del devengo y cálculo de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo 28 del presente Convenio.

## **CAPÍTULO VI**

### **Jornada de trabajo, licencias, excedencias y vacaciones**

#### **Art. 35. Jornada laboral**

La jornada de trabajo será de 40 h semanales efectivas de lunes a domingos con los descansos que legalmente correspondan, que equivalen a una jornada anual de mil ochocientas horas ordinarias y de acuerdo con los turnos semanales rotatorios siguientes:

- Lunes a sábado
- Martes a sábado
- Lunes a viernes
- Lunes a domingo (diurno)
- Lunes a domingo (nocturno)

En el supuesto en el que el número de horas efectivas de trabajo se modifique por aplicación de norma legal, la jornada semanal aquí pactada se revisará adaptándola al convenio colectivo, primando la jornada anual y la distribución irregular en semanas de esta, en función de los periodos de máxima producción de la empresa, respetando en todo caso los topes y descansos establecidos en la ley y los turnos establecidos.

Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. A tal fin se pacta que la empresa podrá distribuir de manera irregular durante la vigencia del presente convenio del 20% de la jornada anual.

Dicha distribución respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y la persona trabajadora conocerá con un preaviso mínimo de tres días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de esta distribución.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada será exigible según lo acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En defecto de pacto o



acuerdo, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada quedarán compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

#### **Art. 36. Horas extraordinarias**

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 35 del Convenio Colectivo de empresa, sin computar las realizadas como horas de presencia.

Las horas extraordinarias serán de libre aceptación por la persona trabajadora, salvo las que deban realizarse por fuerza mayor.

#### **Art. 37. Libreta de control**

Todo el personal de movimiento estará dotado de una 'libreta individual de control' donde se registrarán los servicios que se presten, así como la jornada laboral realizada, el tiempo de presencia y las horas extraordinarias. Dicha libreta llevará las hojas numeradas y con copia de cada una de las mismas. Diariamente la empresa estampará la conformidad del servicio realizado con lo anotado en la referida libreta. Estos sistemas de control podrán ser modificados por la empresa por cualquier otro que satisfaga las mismas necesidades y alcance los mismos fines y objetivos de la referida libreta.

#### **Art. 38. Día festivo y descanso semanal**

En los supuestos que sea necesario trabajar en día festivo, siempre que éste sea día de descanso semanal, o durante el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá retribuir a la persona trabajadora afectada, como mínimo, cuatro horas de trabajo, aunque no se hayan trabajado todas, a razón del valor hora fijado en el artículo correspondiente del presente Convenio Colectivo, salvo pacto de empresa en contrario que haya establecido otro acuerdo.

#### **Art. 39. Licencias**

La persona trabajadora tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- A) Matrimonio: veintiún días naturales.
- B) Matrimonio de hijo o hermano: un día.
- C) Enfermedad grave: cuatro días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica mayor de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja estable debidamente registrada como tal. Cuando estos casos se produzcan fuera de isla de la del domicilio de la persona trabajadora el plazo se ampliará a seis días.
- D) Fallecimiento: cuatro días en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja estable debidamente registrada como tal. Cuando se produzca el fallecimiento fuera de la isla del domicilio de la persona trabajadora, el plazo de licencia será aumentado en dos días más.
- E) Traslado de domicilio: dos días cuando sea dentro de la misma localidad y cuatro días en distinta localidad situada a más de 45 kilómetros.
- F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, quedando expresamente garantizado el derecho a ejercer el derecho al sufragio activo.

#### **Art. 40. Licencia sin sueldo**

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo anual por un plazo no superior a quince días. Dicha licencia le será concedida dentro de los quince días siguientes al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

La duración acumulada de licencias no puede exceder de treinta días cada dos años.

#### **Art. 41. Excedencias**

La persona trabajadora tendrá derecho a las situaciones de excedencia siguientes:

1. Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con un año al menos de antigüedad en la empresa, por escrito y con al menos treinta días de antelación. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éstos caso en que el período de excedencia no podrá superar los tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

La persona trabajadora excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su





categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

La excedencia voluntaria no podrá ser objeto de prórroga una vez finalizado el plazo para la que fue solicitada, ni solicitar el reingreso antes de finalizar el plazo para el que fue concedida.

2. Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical, en ambos casos electivos, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

3. En ambos casos: Si la persona trabajadora no solicita su reingreso con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha de finalización de la excedencia se entenderá que renuncia a la reincorporación y causa baja definitiva en la empresa.

#### **Art. 42. Vacaciones**

Serán de treinta y un días naturales, pudiendo ser distribuido su disfrute a solicitud expresa de la persona trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo permitan en dos períodos o más, debiendo fijarse los mismos de común acuerdo con la empresa. Se pacta para la totalidad de las personas trabajadoras de los centros de trabajo afectados por el presente convenio que en los meses de julio y agosto tan solo podrá disfrutar vacaciones una persona trabajadora por semana.

Los períodos de vacaciones se abonarán a razón del salario base más la antigüedad o superior si la empresa hubiese mejorado este salario.

La empresa, oída la representación legal de las personas trabajadoras, confeccionará antes de finalizar el primer trimestre del año, los calendarios de vacaciones del personal que, una vez aprobados con la representación legal de las personas trabajadoras, no podrán ser modificados más que a solicitud de la persona trabajadora. En caso de desacuerdo, si la representación legal de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus facultades considera la confección empresarial del calendario como lesiva a los intereses de las personas trabajadoras, podrá recurrirla oportunamente ante la jurisdicción social.

Las vacaciones no comenzarán en día de descanso semanal ni en festivo, si éste es día de libranza para la persona trabajadora, todo ello salvo que el cese de actividad para el disfrute colectivo de las mismas comience en dichos días, bien para toda la empresa, secciones completas o para grupos de personas trabajadoras no inferiores a la mitad de la plantilla.

### **Capítulo VII**

#### **Condiciones de trabajo y subcontratas**

#### **Art. 43. Movilidad**

1. Movilidad funcional: La empresa podrán hacer uso libremente y según sus necesidades, de sus facultades de movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes al grupo profesional, previstas en el artículo 39 del ET, por período no superior a 30 días naturales consecutivos o sesenta días naturales no consecutivos al año, en las condiciones económicas y personales que prevén los párrafos 1 y 3 del citado artículo.

En cuanto a la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional se estará a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 39 ET.

2. Movilidad geográfica: La empresa podrá hacer uso de su facultad de movilidad geográfica, regulada en el artículo 40.4 ET, para desplazamientos de duración no superior a 30 días naturales consecutivos al año, o 60 días naturales no consecutivos al año, por períodos no inferiores a una semana, y en ambos casos con un preaviso no inferior a cinco días laborales satisfaciendo la empresa a la persona trabajadora, gastos de viajes y dietas. Asimismo, se estará a lo dispuesto en el art. 40.2 del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE núm. 76 de 29 de marzo de 2012).

3. En ambos casos: Cuando la decisión empresarial sobre movilidad funcional o geográfica exceda de los límites fijados en este Convenio Colectivo de empresa y quede sujeta a controversia, la cuestión será sometida a mediación o, en su caso, arbitraje en los términos previstos en el mismo.

4. Se pacta expresamente la inmovilidad geográfica fuera de las Islas Baleares, por tanto existe la permanente obligación empresarial de no aplicar a ninguna de las personas trabajadoras actuales en la plantilla existente en la empresa el 1 de septiembre de 2012, la movilidad geográfica fuera de las Islas, solo se mantiene para esas personas trabajadoras la movilidad interislas.

Para las personas trabajadoras contratadas por la empresa con posterioridad a 1 de septiembre de 2012, les será de aplicación lo dispuesto en



el Estatuto de los Trabajadores en dichas materias de Movilidad Geográfica.

#### **Art. 44. Contratas y subcontratas**

La empresa se compromete a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados en las subcontratas, así como a exigir el estricto cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

La empresa se compromete a informar a la representación legal de las personas trabajadoras, facilitando los datos relativos a la subcontratación efectuada, las empresas adjudicatarias y el volumen de trabajo subcontratado, así como a facilitar toda la documentación prevista legalmente y en particular la fijada en el artículo 42.4 del Estatuto de las personas trabajadoras.

La empresa no procederá a efectuar despidos objetivos por causas económicas, en un departamento o sección de esta, si existen trabajos subcontratados en dicho departamento o sección que se solapen con los realizados por las personas trabajadoras de la empresa, debiendo ésta primero prescindir de las subcontratas afectadas.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Otros beneficios sociales y uniformidad**

#### **Art. 45. Defensa legal 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**

Será de aplicación en estas materias lo siguiente:

1. Defensa legal del personal: Los conductores 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 de la empresa, 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, la empresa podrá destinarle a funciones de ayudante/a, personal de almacén o taller, durante el tiempo de la sanción o condena, por un periodo máximo total de seis meses durante su relación laboral con la empresa, viniendo obligada la misma a abonarle el salario que tuviera reconocida y viniera percibiendo.

En todo caso, 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 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 privada 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 el 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, del Estatuto de los las personas trabajadoras. 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 en el 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 a la persona trabajadora se vea privada del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, 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 contrato de trabajo y la relación laboral con la empresa.

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 queda obligada a facilitar a la empresa 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 la empresa 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 de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, siempre y cuando con-traten directamente una póliza de seguro que cubra dichas contingencias y en los términos previstos por las mismas, la empresa 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 contratadas a tiempo determinado por tiempo inferior al año, durante toda la vigencia del Convenio Colectivo de empresa, 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 la empresa a la persona trabajadora los treinta días siguientes a la fecha de justificación de haber realizado el pago a la compañía aseguradora.

#### **Art. 46. 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 de la empresa, en materia de tráfico o circulación, serán satisfechas por ésta o por la persona trabajadora, según sea la imputabilidad y responsabilidad de las mismas.

#### **Art. 47. Póliza de seguros**

La empresa se obliga a tener suscrita una póliza de seguros que garantice a las personas trabajadoras a su servicio la percepción de un capital asegurado de quince mil euros (15.000 €), por sí mismos o por sus beneficiarios, en los supuesto de fallecimiento o declaración de invalidez permanente total sin posible revisión o absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado ello de haber sufrido un accidente acaecido durante las veinticuatro horas del día y mientras esté de alta en la empresa. La situación de alta en la empresa se refiere, y como persona trabajadora adscrita y encuadrada en la misma, al momento del accidente, no a estar de alta cuando se produce la declaración de situación incapacitante prevista en este artículo.

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán disponer de una copia de la referida póliza.

Las personas trabajadoras afectados por una invalidez permanente total para su trabajo habitual que puedan ser incorporados por la empresa a otra categoría o función dentro de su mismo grupo profesional y opten por no percibir la indemnización prevista en el primer párrafo de este artículo, conservarán las prestaciones económicas de su categoría o función primitiva y en relación únicamente con los conceptos retributivos referidos en la tabla salarial del anexo I del Convenio.

Las personas trabajadoras que se vieran afectados por invalidez permanente total para su trabajo habitual, causarán baja en la empresa en las condiciones legales teniendo preferencia para ingresar en la empresa en caso de vacante en otra categoría o función profesional, con la retribución correspondiente a su nueva situación y siendo la fecha inicial de su contrato la de nueva incorporación en la empresa, siempre y cuando no hubieran percibido la indemnización prevista en el primer párrafo de este artículo.

#### **Art. 48. Ropa de trabajo**

La empresa proporcionará al personal no administrativo el siguiente equipo: 2 juegos de ropa de verano compuesta de camisa y pantalón en el mes de mayo y 2 juegos de ropa de invierno compuestos de camisa, pantalón y chaqueta en el mes de octubre. Cada 4 años se entregará una prenda impermeable.



#### **Art. 49. Readaptación profesional**

Los conductores 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 situación de pérdida de empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos para el supuesto de ineptitud sobrevenida, u ocupar otro puesto de trabajo de la empresa. En este último caso las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría asignada.

En caso de que no exista esta nueva plaza de trabajo la persona trabajadora, una vez cesado, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes y disponibles o a los que se pudieran crear, siempre y cuando la persona trabajadora reúna los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo, este derecho se extinguirá si llamado para ocupar una vacante, la rechazara o una vez reincorporado al trabajo fuera despedido por motivos disciplinarios.

A todos los efectos se considerará fecha del contrato la de su formalización salvo que no exista extinción contractual y el cambio de puesto de trabajo sea automático.

### **CAPÍTULO IX** **Prevención de riesgos laborales**

#### **Art. 50. Vigilancia de la salud**

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, exceptuándose de este carácter voluntario, previo informe de los representantes legales de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad y sus protocolos tienen que contemplar las orientaciones de las autoridades sanitarias.

El comité de seguridad y salud laboral y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, tienen que ser informados del resultado epidemiológico (colectivo) considerando (siempre que sea posible) las categorías profesionales, el sexo, la edad y preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.

Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud de la persona trabajadora para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, la persona trabajadora sea informada como 'no apta' para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, así como todos los gastos originados por los desplazamientos. De igual modo, el tiempo necesario para realizar estas revisiones, se computará como tiempo de trabajo efectivo.

#### **Art. 51. Drogodependencias**

El alcoholismo y otras drogodependencias deben considerarse como problemas de salud y enfermedad, cuando así esté diagnosticado, y considerarse por lo tanto en el ámbito competencial de los órganos de actuación en materia de prevención y salud laboral.

Se estudiará el establecimiento en la empresa de planes de prevención, asistencia y inserción sobre alcoholismo y otras drogodependencias. Sobre dichos planes entenderán los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención, previa formación específica y medios concretos.

#### **Art. 52. Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social**

Siendo la mejora de la salud y las condiciones de trabajo un beneficio para todas las partes implicadas, como fruto de la colaboración entre ellas, atendiendo a lo anterior se acuerda que la representación legal de los/las personas trabajadoras será informada de la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.



## **CAPÍTULO X** **Garantías sindicales**

### **Art. 53. Acumulación de horas**

Se podrá proceder a la acumulación de horas de los distintos miembros de los representantes sindicales en los términos que prevé el artículo 68 del Estatuto de las personas trabajadoras. Dicha acumulación se podrá hacer en cómputo de trimestres naturales. La no utilización dentro de un trimestre no da derecho a transferir dicho crédito al siguiente. Se podrá proceder a la acumulación de horas de los distintos miembros de los representantes sindicales en los términos que prevé el artículo 68 del Estatuto de las personas trabajadoras.

## **CAPÍTULO XI** **Mediación, arbitraje y remisión a normas complementarias**

### **Art. 54. Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares**

Las partes se someten a la normativa sobre mediación y arbitraje laboral que regula el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

### **Art. 55. Cláusula de remisión general**

En lo no previsto específicamente en el presente Convenio Colectivo de la empresa las partes se remiten a la legislación laboral vigente y al II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, de 13 de marzo 2012, publicado en el BOE núm. 76 de 29-3-2012, o al que sustituya a éste.

### **Art. 56. Aclaraciones sobre complementos y despido improcedente**

Las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración igual o inferior a seis meses percibirán los complementos salariales de plus de transporte mercancías peligrosas (ADR) -antiguo plus de peligrosidad- y nocturnidad a razón del 25 por ciento del salario base y sobre los salarios correspondientes (días u horas) en que se hayan realizado tales trabajos.

En el supuesto de que una persona trabajadora fija fuera despedida por la empresa dentro del primer año de vigencia del contrato y el despido fuera declarado improcedente tendrá derecho a percibir la diferencia entre los pluses devengados a razón del 10 por ciento y del 25 por ciento que correspondan a las personas trabajadoras eventuales o temporales.

### **Art. 57.-MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

#### Introducción

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

Las medidas de igualdad a que se refiere el presente artículo, es la creación e implantación de medidas de acción positiva.

#### Medidas de acción positiva

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

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del leguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no





discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres u hombres en puestos en los que están sub-representadas.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar el desarrollo de su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

Conseguir en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, un mejor uso de estos, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes.

Establecer acciones contra los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

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

En Transportes Salas Simó S.L se promoverán 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, 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 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.

En la empresa Transportes Salas Simó S.L se negociará un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

Compromiso de Transportes Salas Simó S.L. de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo es un componente más, pero no debe ser el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial es el de la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

Violencia de Género

Transportes Salas Simó S.L tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que la sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen una serie de derechos a las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Entre otros, se tiene derecho a:

Reducción de la jornada de trabajo, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.





Reordenación del tiempo de trabajo, es decir, organizar el horario de trabajo conforme a las necesidades de la persona trabajadora a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora.

El despido o extinción del contrato de trabajo por el empresario será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la persona trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

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

#### **Art 58.- INAPLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO**

En aplicación del Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en los supuestos de NO ACUERDO, se aplicará el procedimiento establecido en la norma legal referida y por parte del empresario y/o las personas trabajadoras se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente convenio Art. 8, que deberá pronunciarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fue planteada. En caso de que en el seno de la Comisión Paritaria se alcance un acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo, dicho resultado será comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, deberá someterse la discrepancia surgida, ante el TAMIB sometiéndose al procedimiento de mediación del mismo. En el supuesto de que en el proceso de mediación del TAMIB no se alcance acuerdo sobre la inaplicación del convenio, deberá someterse la inaplicación a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears (CCCCIB) Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Consejo de las Illes Balears, publicado en el BOIB de 30-11-2013), quedando las partes sometidas a la resolución del mismo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Derechos adquiridos en materia de plus de peligrosidad y plus de nocturnidad.- Las personas trabajadoras ingresadas en la empresa, con anterioridad a 1 de enero de 1995 conservarán, como derecho adquirido y reconocido a título "ad personam" y como condición más beneficiosa, el devengo y percibo de los pluses de peligrosidad denominado en el artículo 29, a partir de la vigencia del presente "plus de transporte de mercancías peligrosas (ADR)" y nocturnidad a razón de un 25 por ciento de su salario base más el complemento de antigüedad que tuvieran reconocido a raíz de la congelación del mismo el 31 de diciembre de 1997, cuando lleven a cabo los trabajos que dan derecho a estos pluses y por el tiempo que los realicen.

#### **DISPOSICION TRANSITORIA:**

Disposición transitoria primera. Proyectos de nuevas directivas europeas sobre ordenación del tiempo de trabajo en los transportes por carretera. - Si durante la vigencia del presente Convenio se aprobaran nuevas directivas sobre ordenación del tiempo de trabajo en los transportes por carretera, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a fin de redactar el proyecto de acuerdo que proceda para su inmediata aplicación que, en su caso, deberán ratificar las partes signatarias del Convenio.

#### **ANEXO TABLAS SALARIALES.**

#### **TABLA SALARIAL AÑO 2022**

<i>Grupo y Categorías Profesionales</i>	<i>Salario Base Mes</i>	<i>Plus de Convenio</i>	<i>Salario Total Mes</i>
Grupo I			
Personal Superior y Técnico			
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	1.797,14	269,57	2.066,70
2. Ingeniero/a técnico/a	1.675,26	251,29	1.926,55



3. Ayudante/a técnico/a	1.583,41	237,51	1.820,92
4. Jefe/a de servicios	1.797,14	269,57	2.066,70
5. Inspector/a principal	1.675,26	251,29	1.926,55
<b>Grupo II</b>			
<b>Personal Administrativo</b>			
1. Jefe/a de sección	1.583,41	237,51	1.820,92
2. Jefe/a de negociado	1.491,96	223,80	1.715,75
3. Oficial/a 1ª	1.320,74	198,11	1.518,86
4. Oficial/a 2ª	1.167,09	175,07	1.342,15
5. Auxiliar administrativo/a	1.120,25	168,03	1.288,28
6. Aux. adm. Menos 2 años experiencia	901,94	135,29	1.037,23
7. Aspirante administrativo/a	728,58	109,28	837,87
<b>Grupo III</b>			
<b>Personal de movimiento</b>			
<b>A) Personal de agencias de transporte</b>			
1. Encargado/a general	1.406,14	210,92	1.617,06
2. Encargado/a de almacén	1.302,51	195,37	1.497,89
3. Capataz/a	1.266,07	189,91	1.455,98
4. Auxiliar almacén y basculero/a	1.174,22	176,13	1.350,34
5. Peón/a especialista	1.102,36	165,35	1.267,72
6. Peón/a	1.080,92	162,14	1.243,06
<b>B) Transporte de mercancías</b>			
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	1.400,63	210,09	1.610,72
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	1.345,40	201,81	1.547,21
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	1.284,45	192,66	1.477,12
4. Conductor/a mecánico/a	1.302,53	195,38	1.497,91
5. Conductor/a	1.225,68	183,86	1.409,53
6. Conductor/a furgonetas y motocicletas	1.167,09	175,07	1.342,15
7. Conductor/a menos 2 años experiencia	901,94	135,29	1.037,23
8. Ayudante/a	1.113,47	167,02	1.280,50
9. Peón/a especializado/a	1.102,36	165,35	1.267,72
10. Peón/a	1.080,92	162,14	1.243,06
<b>C) Personal de servicios auxiliares</b>			
1. Engrasador/a	1.173,12	175,97	1.349,09
2. Guarda de noche	1.110,59	166,59	1.277,18
3. Guarda de día	1.080,92	162,14	1.243,06
4. Peón/a	1.080,92	162,14	1.243,06
<b>Grupo IV</b>			
<b>Personal subalterno</b>			
1. Cobrador/a de facturas	1.115,22	167,29	1.282,50
2. Telefonista	1.100,47	165,07	1.265,54
3. Portero/a	1.080,25	162,04	1.242,29
4. Vigilante	1.080,25	162,04	1.242,29
5. Limpiador/a	944,42	141,67	1.086,09
6. Botones	697,80	104,66	802,46
<b>Otros conceptos</b>			
Horas de presencia	11,92		



Horas de presencia festivo	16,80		
Horas extraordinarias	13,71		
Horas extraordinarias festivo	18,72		
Plus transporte mensual	107,02		

**TABLA SALARIAL AÑO 2023**

<i>Grupo y Categorías Profesionales</i>	<i>Salario Base Mes</i>	<i>Plus de Convenio</i>	<i>Salario Total Mes</i>
<b>Grupo I</b>			
Personal Superior y Técnico			
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	1.860,04	279,00	2.139,04
2. Ingeniero/a técnico/a	1.733,90	260,08	1.993,98
3. Ayudante/a técnico/a	1.638,83	245,82	1.884,65
4. Jefe/a de servicios	1.860,04	279,00	2.139,04
5. Inspector/a principal	1.733,90	260,08	1.993,98
<b>Grupo II</b>			
Personal Administrativo			
1. Jefe/a de sección	1.638,83	245,82	1.884,65
2. Jefe/a de negociado	1.544,17	231,63	1.775,80
3. Oficial/a 1ª	1.366,97	205,05	1.572,02
4. Oficial/a 2ª	1.207,93	181,19	1.389,13
5. Auxiliar administrativo/a	1.159,45	173,91	1.333,37
6. Aux. adm. Menos 2 años experiencia	933,51	140,03	1.073,54
7. Aspirante administrativo/a	754,08	113,11	867,19
<b>Grupo III</b>			
Personal de movimiento			
A) Personal de agencias de transporte			
1. Encargado/a general	1.455,35	218,31	1.673,66
2. Encargado/a de almacén	1.348,10	202,21	1.550,31
3. Capataz/a	1.310,38	196,56	1.506,94
4. Auxiliar almacén y basculero/a	1.215,31	182,29	1.397,60
5. Peón/a especialista	1.140,95	171,14	1.312,09
6. Peón/a	1.118,75	167,82	1.286,57
B) Transporte de mercancías			
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	1.449,65	217,45	1.667,10
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	1.392,49	208,87	1.601,36
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	1.329,41	199,41	1.528,82
4. Conductor/a mecánico/a	1.348,11	202,22	1.550,34
5. Conductor/a	1.268,57	190,29	1.458,86
6. Conductor/a furgonetas y motocicletas	1.207,93	181,19	1.389,13
7. Conductor/a menos 2 años experiencia	933,51	140,03	1.073,54
8. Ayudante/a	1.152,44	172,87	1.325,31
9. Peón/a especializado/a	1.140,95	171,14	1.312,09
10. Peón/a	1.118,75	167,82	1.286,57
C) Personal de servicios auxiliares			
1. Engrasador/a	1.214,18	182,13	1.396,31

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/113/1118008



2. Guarda de noche	1.149,46	172,42	1.321,88
3. Guarda de día	1.118,75	167,82	1.286,57
4. Peón/a	1.118,75	167,82	1.286,57
<b>Grupo IV</b>			
<b>Personal subalterno</b>			
1. Cobrador/a de facturas	1.154,25	173,14	1.327,39
2. Telefonista	1.138,99	170,85	1.309,84
3. Portero/a	1.118,06	167,71	1.285,77
4. Vigilante	1.118,06	167,71	1.285,77
5. Limpiador/a	977,48	146,62	1.124,10
6. Botones	722,22	108,33	830,55
<b>Otros conceptos</b>			
Horas de presencia	12,33		
Horas de presencia festivo	17,39		
Horas extraordinarias	14,19		
Horas extraordinarias festivo	19,38		
Plus transporte mensual	110,76		

**TABLA SALARIAL 2024**

<i>Grupo y Categorías Profesionales</i>	<i>Salario Base Mes</i>	<i>Plus de Convenio</i>	<i>Salario Total Mes</i>
<b>Grupo I</b>			
<b>Personal Superior y Técnico</b>			
1. Licenciado/a e Ingeniero/a	1.925,14	288,77	2.213,91
2. Ingeniero/a técnico/a	1.794,59	269,18	2.063,77
3. Ayudante/a técnico/a	1.696,19	254,43	1.950,62
4. Jefe/a de servicios	1.925,14	288,77	2.213,91
5. Inspector/a principal	1.794,59	269,18	2.063,77
<b>Grupo II</b>			
<b>Personal Administrativo</b>			
1. Jefe/a de sección	1.696,19	254,43	1.950,62
2. Jefe/a de negociado	1.598,22	239,74	1.837,96
3. Oficial/a 1ª	1.414,81	212,22	1.627,04
4. Oficial/a 2ª	1.250,21	187,54	1.437,75
5. Auxiliar administrativo/a	1.200,03	180,00	1.380,03
6. Aux. adm. Menos 2 años experiencia	966,18	144,93	1.111,11
7. Aspirante administrativo/a	780,48	117,07	897,55
<b>Grupo III</b>			
<b>Personal de movimiento</b>			
<b>A) Personal de agencias de transporte</b>			
1. Encargado/a general	1.506,29	225,95	1.732,24
2. Encargado/a de almacén	1.395,29	209,29	1.604,58
3. Capataz/a	1.356,24	203,44	1.559,68
4. Auxiliar almacén y basculero/a	1.257,85	188,67	1.446,52
5. Peón/a especialista	1.180,88	177,13	1.358,01
6. Peón/a	1.157,91	173,69	1.331,60

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/113/1118008



B) Transporte de mercancías			
1. Jefe/a de tráfico de 1ª	1.500,39	225,06	1.725,44
2. Jefe/a de tráfico de 2ª	1.441,22	216,18	1.657,41
3. Jefe/a de tráfico de 3ª	1.375,94	206,39	1.582,33
4. Conductor/a mecánico/a	1.395,30	209,30	1.604,60
5. Conductor/a	1.312,97	196,95	1.509,92
6. Conductor/a furgonetas y motocicletas	1.250,21	187,54	1.437,75
7. Conductor/a menos 2 años experiencia	966,18	144,93	1.111,11
8. Ayudante/a	1.192,78	178,92	1.371,70
9. Peón/a especializado/a	1.180,88	177,13	1.358,01
10. Peón/a	1.157,91	173,69	1.331,60
C) Personal de servicios auxiliares			
1. Engrasador/a	1.256,68	188,50	1.445,18
2. Guarda de noche	1.189,69	178,46	1.368,15
3. Guarda de día	1.157,91	173,69	1.331,60
4. Peón/a	1.157,91	173,69	1.331,60
Grupo IV			
Personal subalterno			
1. Cobrador/a de facturas	1.194,65	179,20	1.373,85
2. Telefonista	1.178,85	176,83	1.355,68
3. Portero/a	1.157,19	173,58	1.330,77
4. Vigilante	1.157,19	173,58	1.330,77
5. Limpiador/a	1.011,69	151,76	1.163,45
6. Botones	747,50	112,12	859,62
Otros conceptos			
Horas de presencia	12,77		
Horas de presencia festivo	18,00		
Horas extraordinarias	14,69		
Horas extraordinarias festivo	20,05		
Plus transporte mensual	114,64		

