

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**7263**

*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 autonómico de Transportes Regulares de Viajeros de Baleares y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07000845011982)*

#### Antecedentes

1. El 20 de julio de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo autonómico de Transportes Regulares de Viajeros de Baleares.
2. El 25 de julio de 2022, José Carlos Sedano Almiñana, 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 autonómico de Transportes Regulares de Viajeros de Baleares, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 16 de agosto de 2022

El secretario general

**Por delegación del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball y por suplencia de la  
Directora General de Treball i Salut Laboral (BOIB 97/2019)**

Jaime Colom Adrover





**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS PARA LOS AÑOS 2021 A 2024 (CÓDIGO CONVENIO 07000845011982)**

**Artículo 1º. PARTES CONCERTANTES.-** Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por la representación empresarial: la AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DEL SERVICIO REGULAR DE VIAJEROS DE BALEARES, integrada en la Federación Empresarial Balear de Transportes (FEBT) y la ASOCIACIÓN PITIUSA DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA EN AUTOBÚS (APEBUS), adscrita también a la FEBT, y participe en los órganos rectores de la Agrupación Empresarial precitada; y por la representación sindical: la FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (FSC-CCOO) y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE UGT BALEARES (FeSMC-UGT).

**Artículo 2º. ÁMBITO TERRITORIAL.-** Este Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. En caso de concurrencia de alguna materia establecida en el mismo, con un Convenio Colectivo de ámbito superior, tendrá prioridad y preferencia aplicativa lo regulado en el presente texto articulado.

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

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

**Artículo 5º. VIGENCIA Y DURACIÓN.-** La entrada en vigor del Convenio será partir del día siguiente del de publicación del mismo en el Boletín Oficial de las Illes Balears (en adelante, «BOIB»), salvo los efectos retributivos que iniciarán su vigencia desde el día 1 de enero de 2022, y finalizará el día 31 de diciembre de 2024.

**Artículo 6º. DENUNCIA Y PRÓRROGA.-** Al extinguirse su periodo de aplicación se considerará prorrogado nueva y tácitamente en sus propios términos de año en año, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes legitimadas para ello. La denuncia deberá producirse por escrito a todas las partes y a la autoridad laboral, durante el mes de octubre de 2024, o en cualquiera de los siguientes meses de octubre de los años ulteriores, en caso de prórroga tácita del mismo.

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

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

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

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

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

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

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





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

- a. Contratación: modalidades contractuales, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa.
- b. Sucesión de empresas y subrogación, en relación con los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano e interurbano, de viajeros por carretera.
- c. Periodos de prueba.
- d. Clasificación profesional.
- e. Régimen disciplinario.
- f. Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- g. Movilidad geográfica.

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

**Artículo 10º. SALARIO BASE.**- Los salarios base son lo que se establecen para cada puesto de trabajo en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio para cada uno de los periodos que se indican.

- Del día 1 de enero al día 31 de diciembre de 2021, las retribuciones son las fijadas en el Convenio Colectivo precedente para el año 2020.
- Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2022, un 4 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a día 31 de diciembre de 2021.
- Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2023 un, 3,5 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021, más la cuantía incrementada en el ejercicio 2022. Si el dato del Índice de Precios de Consumo (en adelante IPC) en el año 2023, publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), u órgano que, en su caso, lo sustituyera, calculado desde el día 31 de diciembre de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2023, fuera superior al 3,5 por 100, se aplicará una revisión automática de los salarios vigentes en el ejercicio 2024, con efectos del día 1 de enero de 2024, tomando el porcentaje puntual de exceso, como máximo un 1,5 por 100, y calculado sobre los salarios vigentes el día 31 de diciembre de 2021, que se devengará y abonará con efectos del referido día 1 de enero de 2024, si se diera la contingencia revisable prevista.
- Del 1 día de enero hasta el día 31 de diciembre de 2024, un 3 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021, más la cuantía incrementada en el ejercicio 2023.

A los efectos anteriormente citados, se habilita a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, para que se reúna una vez publicado el dato final del IPC del año 2023 por el INE, si se dieran las circunstancias y contingencias antes referidas, en el plazo máximo de siete días, al objeto de confeccionar de forma acordada la tabla salarial que resultare de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2024, levantando acta al afecto para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el «BOIB».

El pago de atrasos por las diferencias que se pudieran dar por la aplicación del incremento pactado en el año 2022 se deberá haber realizado como máximo en el mes de agosto de dicho año.

El resto de retribuciones del presente Convenio Colectivo, salvo el complemento por antigüedad, cuya cuantía queda inalterada, también se han revisado en las mismas cuantías antes referidas para cada uno de los periodos indicados.

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

PERIODO	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2021	960,40 €	14.406,00 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2022	998,82 €	14.982,24 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2023	1.032,43 €	15.486,45 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2024	1.061,24 €	15.918,63 €

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/113/1118011





**Artículo 12°. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.-** Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente como máximo en dos bienios, cuatro cuatrienios y un quinquenio en las cuantías que se establece en el Anexo II del presente Convenio, que no experimenta revisión retributiva alguna.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación efectiva de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea la función profesional en la que esté encuadrado.

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

**Artículo 13°. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se establecen en treinta días de salario base del Convenio más, en su caso, el complemento por antigüedad correspondiente, que se abonarán respectivamente en la primera quincena de julio y diciembre del año.

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

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

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

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

PERIODO	ALMUERZO	CENA
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2021	11,30 €/dieta	8,78 €/dieta
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2022	11,75 €/dieta	9,13 €/dieta
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2023	12,15 €/dieta	9,44 €/dieta
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2024	12,49 €/dieta	9,70 €/dieta

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

PERIODO	PLUS MENSUAL	PLUS ANUAL
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2021	300,89 €	3.610,68 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2022	312,93 €	3.755,11 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2023	323,46 €	3.881,48 €
Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2024	332,48 €	3.989,80 €

**Artículo 16°. CESES INCENTIVADOS.-** Las personas trabajadoras que hayan prestado el tiempo de servicios a la misma empresa que más abajo se cita y tengan 57 años de edad cumplidos, podrán acogerse al régimen de ceses incentivados que se regula en el presente artículo y percibir en consecuencia la indemnización a tanto alzado que se establece, dando de este modo por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para lo que tendrán que preavisar al empresario por escrito con al menos un mes de antelación.

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

- a. Si tiene entre 57 y 60 años: dos mil cuatrocientos cinco euros (2.405 €).
- b. Entre 60 y 61 años: dos mil cuarenta y cinco euros (2.045 €).





- c. Entre 61 y 62 años: mil setecientos cuarenta y cinco euros (1.745 €).
- d. Entre 62 y 63 años: mil cuatrocientos cuarenta y cinco euros (1.445 €).
- e. Entre 63 y 64 años: novecientos sesenta y cinco euros (965 €).

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

- a. Si tiene entre 57 y 60 años: dos mil setecientos cinco euros (2.705 €).
- b. Entre 60 y 61 años: dos mil setenta y cinco euros (2.075 €).
- c. Entre 61 y 62 años: mil ochocientos cinco (1.805 €).
- d. Entre 62 y 63 años: mil quinientos treinta y cinco (1.535 €).
- e. Entre 63 y 64 años: mil doscientos cinco (1.205 €).

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

**Artículo 17°. QUEBRANTO DE MONEDA.-** Las personas trabajadoras que desarrollen las funciones propias de conductor/a-cobrador/a, así como los taquilleros/as, percibirán en concepto de quebranto de moneda una indemnización por mes de servicio de las cuantías siguientes:

PERIODO	CUANTÍA POR MES DE SERVICIO
1 de enero a 31 de diciembre de 2021	Setenta y dos euros con 76 céntimos (72,76 €/mes).
1 de enero a 31 de diciembre de 2022	Setenta y cinco euros con 67 céntimos (75,67 €/mes).
1 de enero a 31 de diciembre de 2023	Setenta y ocho euros con 22 céntimos (78,22 €/mes).
1 de enero a 31 de diciembre de 2024	Ochenta euros con 40 céntimos (80,40 €/mes).

**Artículo 18°. PLUS DE TRANSPORTE.-** Las personas trabajadoras percibirán en concepto de plus de distancia y transporte, para compensar los gastos de desplazamiento desde su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, las cuantías por mes de servicio siguientes:

PERIODO	CUANTÍA POR MES DE SERVICIO
Desde 1 de enero a 31-diciembre-2021	Sesenta y seis euros con 98 céntimos (66,98 €).
Desde 1 de enero a 31-diciembre-2022	Sesenta y nueve euros con 66 céntimos (69,66 €).
Desde 1 de enero a 31-diciembre-2023	Setenta y dos euros (72,00 €).
Desde 1 de enero a 31-diciembre-2024	Setenta y cuatro euros con 01 céntimos (74,01 €).

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

**Artículo 19°. FIESTA PATRONAL.-** Para celebrar la festividad del patrono del sector San Cristóbal, día 10 de julio, será considerado como día festivo abonable y no recuperable.

**Artículo 20°. JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR.-** Las distintas modalidades de jubilación que tengan incidencia en la relación laboral se regirán por la normativa vigente en cada momento para cada una de ellas.

**Artículo 21°. DEFENSA DEL PERSONAL, SUSPENSIÓN TEMPORAL Y LIMITACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PERMISO O LICENCIA DE CONDUCCIÓN POR PÉRDIDA DE LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DE LOS PUNTOS ASIGNADOS.**

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

2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

- a) Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria antes referida se le privare o suspendiera a la persona trabajadora del permiso de conducir, y tal privación o suspensión no tuviera su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o se cometiere la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, omitiera el socorro en caso de urgente necesidad, participara en competencias o carreras entre vehículos no autorizadas u

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/113/1118011



otras causas análogas, el empresario deberá destinarle a otras funciones, aunque sean de distinta o inferior categoría profesional, durante el tiempo de la sanción o condena, por un periodo máximo total de seis meses durante su relación laboral, viniendo obligado el mismo mientras tanto a respetarle los ingresos salariales íntegros.

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

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

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

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

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

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

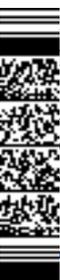
La persona trabajadora contratada como conductor o conductora queda obligada a facilitar al empresario copia debidamente cotejada de su permiso de conducir en vigor y a notificar en el plazo máximo de 48 horas los cambios que se produzcan en su permiso o licencia de conducción, así como cualquier notificación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

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

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

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

**Artículo 22º. ROPA DE TRABAJO.-** Los empresarios tendrán la obligación de entregar a las personas trabajadoras los uniformes que a continuación se señalan, y estos el de usarlos durante la jornada laboral, serán distribuidos durante los meses de abril a octubre. Al personal administrativo se les entregará la ropa adecuada para su trabajo; los uniformes citados tendrán una duración de dos años.





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

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

La ropa de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

a. Las personas conductoras, dos pantalones, dos camisas y dos pantalones de verano, dos camisas y chaqueta o prenda de abrigo adecuada al invierno. A los trabajadores con esta categoría profesional, la empresa entregará calzado como prenda de uniforme, consistente el mismo en un par de zapatos o zapatillas cada dos años, para uso único y exclusivo durante las horas de servicio.

b. El personal de mecánica y peones tendrán derecho a un mono, así como las personas conductoras para caso de averías o ayuda al personal de mecánica en tareas de reparación cuando estén de servicio.

La ropa de trabajo de verano será renovada anualmente.

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

**Artículo 23°. INCAPACIDAD TEMPORAL.-** En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, los empresarios abonarán la diferencia entre la prestación que abone a la persona trabajadora la Seguridad Social y el 100 por cien de los salarios que venía percibiendo desde la fecha de la baja y por una duración máxima de once meses.

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

**Artículo 24°. REVISIONES MÉDICAS PERIÓDICAS.-** El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

**Artículo 25°. JORNADA LABORAL.**

1. La jornada laboral ordinaria para las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá una referencia anual de mil setecientos noventa y cuatro (1.794) horas en cómputo anual, con una jornada semanal de trabajo efectivo de cuarenta (40) horas.

La jornada máxima será de nueve horas y la mínima de cinco horas. Todo ello sin perjuicio de que los empresarios y las personas trabajadoras acuerden otro sistema de descanso, debiéndose siempre notificar los acuerdos, en su caso, a la Comisión paritaria del Convenio.

En el supuesto de realizarse más de nueve horas de jornada efectiva diaria, el exceso se retribuirá como horas extraordinarias al valor estipulado en el artículo 27° del Convenio.

2. El cómputo de jornada y horario del personal de conducción se verificará por periodos de cuatro semanas, sin que se puedan realizar más de ciento sesenta horas ordinarias de trabajo efectivo en dicho lapso temporal. No obstante, serán de aplicación otros sistemas o regímenes de cómputo distintos o diferentes, que estuvieran establecidos en las empresas en virtud de acuerdo o pacto suscrito al efecto, o se establecieran en un futuro, entre la representación legal de los trabajadores y el empresario.

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

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

5. La realización del horario diario continuado, que se realiza de forma única y permanente, se considera una condición del contrato de trabajo, por lo que la modificación del mismo para pasar a realizar un horario diario partido o fraccionado, tendrá consideración de



modificación sustancial de las condiciones de trabajo y solo podrá realizarse por mutuo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora o, en defecto del mismo, por aplicación de lo establecido en el artículo 41 ET.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PERIODO	VALOR HORA UNITARIA
1 de enero a 31 de diciembre de 2021	Doce euros con 67 céntimos (12,67 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2022	Trece euros con 18 céntimos (13,18 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2023	Trece euros con 62 céntimos (13,62 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2024	Catorce euros (14,00 €).

**Artículo 27°. DESCANSO SEMANAL.-** El descanso semanal de dos días podrá computarse quincenalmente. Todo ello sin perjuicio de que los empresarios acuerden con las personas trabajadoras otros sistemas de descanso.

El descanso semanal podrá ser rotativo o fijo. Si por razones productivas u organizativas, y de común acuerdo con la persona trabajadora, tuviera que trabajarse en un día de descanso semanal, se abonarán las horas trabajadas en dicha jornada de acuerdo con lo estipulado en el artículo 26° del Convenio colectivo.

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

PERIODO	CUANTÍA DÍA DESCANSO SEMANAL
1 de enero a 31 de diciembre de 2021	Cien euros con 78 céntimos (100,78 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2022	Ciento cuatro euros con 81 céntimos (104,81 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2023	Ciento ocho euros con 34 céntimos (108,34 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2024	Ciento once euros con 36 céntimos (111,36 €).

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/113/1118011





**Artículo 28. FESTIVOS.**

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

PERIODO	CUANTÍA DÍA FESTIVO
1 de enero a 31 de diciembre de 2021	Ciento veintinueve euros con 67 céntimos (121,67 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2022	Ciento veintiséis euros con 54 céntimos (126,54 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2023	Ciento treinta euros con 80 céntimos (130,80 €).
1 de enero a 31 de diciembre de 2024	Ciento treinta y cuatro euros con 45 céntimos (134,45 €).

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

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

**Artículo 29°. TRABAJO EN DOMINGOS.-** A las personas trabajadoras que les corresponda realizar como normal la jornada de trabajo en domingo, en el supuesto y constatado cualquier acuerdo entre la autoridad administrativa competente y la asociación empresarial, en el sentido que dicha autoridad autorizase un aumento de tarifas en domingos y festivos, se abonará un incremento económico a las personas trabajadoras una vez constatado dicho acuerdo. Este lo determinará la Comisión negociadora del presente Convenio colectivo, tomando como base el porcentaje que supuestamente autorizase dicha autoridad.

**Artículo 30°. VACACIONES.**

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

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

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

2. Se establece una bolsa anual de vacaciones para aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de temporada alta, o sea, en verano, haya acordado de mutuo acuerdo con el empresario no disfrutar vacaciones durante dicho periodo. Esta bolsa de vacaciones será de cuatro días y podrá disfrutarse en tiempo distinto al de las vacaciones anuales, siempre dentro del año correspondiente.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.





**Artículo 31°. LIBRETA DE PERSONAL.-** Todo el personal que realice funciones de conducción, trabajo o no horas extraordinarias, será provisto de una libreta individual o ficha de control, en la cual se irá anotando la realización de la jornada de trabajo.

**Artículo 32°. COBERTURA PROFESIONAL.**

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

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

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

**Artículo 33°. FOMENTO DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.-** En esta materia regirá lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

**5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la





cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización se calculará a razón de los conceptos fijos del salario (salario base, gratificaciones extraordinarias y complementos fijos si los hubiere, con excepción en todo caso de horas extras y de los conceptos extrasalariales de plus de transporte y quebranto de moneda).

6. La contratación prevista en los apartados 3 y 4 del presente artículo se realizará sin menoscabo de los derechos que para las personas trabajadoras fijas-discontinuas vienen establecidos en el presente Convenio.

**Artículo 34. REGISTRO DE LA CONTRATACIÓN.-** Los empresarios entregarán copias de los contratos de trabajo y prórrogas que realicen, a los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo. Otra copia idéntica será firmada por dichas representaciones legales a efectos de registro de la oficina de empleo correspondiente.

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

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

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

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

**Artículo 35°. FORMACIÓN.-** Para la realización de cursos o estudios de formación relacionados con la actividad de la empresa, la persona trabajadora, justificando la matriculación y asistencia, seguirá percibiendo la retribución salarial que le corresponda, siempre que se trate de formación continua de acuerdo con las acciones formativas de la Fundación Tripartita para la Formación.

**Artículo 36°. DERECHOS SINDICALES.-** Los empresarios y las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales reguladas por la legislación vigente y concretamente por el ET.

A continuación se recogen con carácter expreso los siguientes derechos:

- a) DERECHO DE REUNIÓN.- Los representantes legales de los trabajadores de una empresa se podrán reunir en los locales de la misma, disponiendo de los derechos y garantías que la Ley les otorgue en cada momento.
- b) DERECHO DE ASAMBLEA.- Las personas trabajadoras podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo, preavisando al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha prevista para su celebración, siempre fuera de la jornada de trabajo y no pudiendo exceder su duración de dos horas. El comité de empresa o en su defecto los delegados de personal se responsabilizan del cumplimiento de los requisitos anteriores, así como de lo que pueda suceder en el transcurso de la asamblea.
- c) DERECHO DE INFORMACIÓN.- En todos los centros de trabajo, los empresarios dispondrán de la colocación de un tablón de anuncios a disposición del comité o delegados de personal, que se responsabilizarán de todo lo que en ellos se coloque. Los empresarios facilitarán a los representantes del personal de las mismas, todas las modificaciones de plantilla en la empresa, así como de todas las anomalías que puedan ocurrir entre las personas trabajadoras con los jefes de personal. Las empresas vendrán obligadas a exponer en su tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del mes anterior.
- d) DERECHO DE HUELGA.- Los empresarios afectados por este Convenio reconocen el derecho de huelga de sus personas trabajadoras siempre que la misma reúnan los requisitos legales que en cada momento fija la normativa vigente.
- e) DERECHO DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA.- Los empresarios facilitarán a las personas trabajadoras afiliadas a las distintas centrales sindicales, las labores de afiliación y propaganda entre los compañeros y compañeras de trabajo, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de la empresa y de los servicios que el mismo preste.
- f) CUOTA SINDICAL.- A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales que ostentan la representación que se refiere este apartado, los empresarios descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

**CRÉDITO DE HORAS SINDICALES.-** Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de





representación, de acuerdo con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 ET, siendo el número de horas de veinte mensuales, que podrán acumularse por periodos trimestrales y que en caso de negociación del Convenio podrán además acumularse en uno o varios miembros del comité o delegados de personal.

**DELEGADO SINDICAL.**- Las secciones sindicales podrán elegir un delegado sindical con las garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical en aquellas empresas de menos de doscientos cincuenta personas trabajadoras y con un mínimo de veinte, y con ocho horas sindicales mensuales para actividades de su cargo, que deberán disfrutarse en un mismo día, sin que ello suponga descuento alguno de sus haberes.

**Artículo 37º. COMISIÓN PARITARIA.**- Se designa una Comisión Paritaria formada por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo para entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas en especial la interpretación del mismo, y en todas aquellas que el texto articulado del convenio haya previsto su intervención. Las partes firmantes habilitarán en su momento quienes son las personas que forman dicha Comisión, así como la forma de funcionamiento de la misma.

Igualmente, se acuerda que las controversias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se sometan a lo dispuesto en esta materia de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares («BOIB» nº 18 de 3-2-2005), en adelante TAMIB.

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

**Artículo 38º. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**- En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) ET y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal se pacta que, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes intervinientes en ese periodo podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a lo establecido en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión consultiva de convenios colectivos de las Illes Balears.

**Artículo 39º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**- Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en el Laudo Arbitral para el Transporte de Viajeros por Carretera, de 24 de noviembre de 2000, «BOE» de 24 de febrero de 2001, o en cualquier otro incumplimiento establecido con carácter general, podrán ser sancionados por el empresario, con independencia del derecho de la persona trabajadora a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto. La graduación de las faltas será la contenida en el referido Laudo Arbitral.

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

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

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

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

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

**Artículo 40º. MOVILIDAD FUNCIONAL.**- La persona trabajadora que realice funciones, superiores a las de su grupo profesional, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso.

Contra la negativa del empresario y previo informe del comité de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, podrá la persona

trabajadora reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

**Artículo 41º. LICENCIAS CON SUELDO.-** Las personas trabajadoras tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

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

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

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

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINAL

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

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

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

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

#### ANEXO I TABLAS DE SALARIOS (artículo 10º)

Salarios base para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021

Puesto de trabajo	Salario base mensual	Salario base anual
Jefe/a de negociado	1.395,97	20.939,48
Oficial/a 1º administrativo	1.296,25	19.443,81
Oficial/a 2º administrativo	1.241,33	18.619,90
Auxiliar administrativo	1.162,72	17.440,77



Puesto de trabajo	Salario base mensual	Salario base anual
Jefe/a de tráfico	1.621,27	24.319,00
Inspector/a	1.275,08	19.126,15
Taquillero/a	1.185,00	17.775,04
Conductor/a-cobrador/a	1.280,46	19.206,93
Oficial/a 1ª de mecánica	1.279,05	19.185,69
Oficial/a 2ª de mecánica	1.227,09	18.406,35
Oficial/a 3ª de mecánica	1.191,78	17.876,73
Peón especialista	1.168,50	17.527,49
Peón	1.166,24	17.493,54

**Salarios base para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2022**

Puesto de trabajo	Salario base mensual	Salario base anual
Jefe/a de negociado	1.451,81	21.777,13
Oficial/a 1ª administrativo	1.348,10	20.221,50
Oficial/a 2ª administrativo	1.290,98	19.364,75
Auxiliar administrativo	1.209,23	18.138,43
Jefe/a de tráfico	1.686,12	25.291,81
Inspector/a	1.326,08	19.891,25
Taquillero/a	1.232,40	18.486,00
Conductor/a-cobrador/a	1.331,68	19.975,18
Oficial/a 1ª de mecánica	1.330,21	19.953,18
Oficial/a 2ª de mecánica	1.276,17	19.142,60
Oficial/a 3ª de mecánica	1.239,45	18.591,77
Peón especialista	1.215,24	18.228,60
Peón	1.212,89	18.193,34

**Salarios base para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2023**

Puesto de trabajo	Salario base mensual	Salario base anual
Jefe/a de negociado	1.500,67	22.510,02
Oficial/a 1ª administrativo	1.393,47	20.902,03
Oficial/a 2ª administrativo	1.334,43	20.016,45
Auxiliar administrativo	1.249,92	18.748,86
Jefe/a de tráfico	1.742,87	26.142,98
Inspector/a	1.370,71	20.560,67
Taquillero/a	1.273,88	19.108,13
Conductor/a-cobrador/a	1.376,49	20.647,42
Oficial/a 1ª de mecánica	1.374,98	20.624,68
Oficial/a 2ª de mecánica	1.319,12	19.786,83
Oficial/a 3ª de mecánica	1.281,16	19.217,45
Peón especialista	1.256,14	18.842,06
Peón	1.253,71	18.805,62

**Salarios base para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2024**

Puesto de trabajo	Salario base mensual	Salario base anual
Jefe/a de negociado	1.542,55	23.138,20
Oficial/a 1ª administrativo	1.432,36	21.485,34



Puesto de trabajo	Salario base mensual	Salario base anual
Oficial/a 2º administrativo	1.371,67	20.575,04
Auxiliar administrativo	1.284,81	19.272,08
Jefe/a de tráfico	1.791,50	26.872,55
Inspector/a	1.408,96	21.134,45
Taquillero/a	1.309,43	19.641,38
Conductor/a-cobrador/a	1.414,91	21.223,62
Oficial/a 1º de mecánica	1.413,35	21.200,25
Oficial/a 2º de mecánica	1.355,93	20.339,02
Oficial/a 3º de mecánica	1.316,92	19.753,75
Peón especialista	1.291,19	19.367,89
Peón	1.288,70	19.330,43

**ANEXO II****COMPLEMENTOS POR ANTIGÜEDAD (artículo 12º) CUANTÍA MENSUAL DE LOS BIENIOS, CUATRIENIOS Y QUINQUENIO DE DÍA 1 DE ENERO DE 2021 A DÍA 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

Puesto de trabajo	2 años	4 años	8 años	12 años	16 años	20 años	25 años
Jefe/a de negociado	44,51	89,02	178,03	267,05	356,07	445,08	667,63
Oficial/a 1º administrativo	41,33	82,66	165,32	248,98	330,63	413,29	619,94
Oficial/a 2º administrativo	39,58	79,16	158,31	237,47	316,63	395,78	593,68
Auxiliar administrativo	37,07	74,14	148,29	222,43	296,58	370,72	556,08
Jefe/a de tráfico	51,69	103,38	206,77	310,15	413,54	516,92	775,39
Inspector/a	40,65	81,31	162,62	243,93	325,24	406,54	609,82
Taquillero/a	37,78	75,57	151,13	226,70	302,26	377,83	566,74
Conductor/a-cobrador/a	40,83	81,65	163,30	244,96	326,61	408,26	612,39
Oficial/a 1º de mecánica	40,78	81,56	163,12	244,68	326,25	407,81	611,71
Oficial/a 2º de mecánica	39,12	78,25	156,50	234,75	313,00	391,25	586,87
Oficial/a 3º de mecánica	38,00	76,00	152,00	227,99	303,99	379,99	569,98
Peón especialista	37,26	74,51	149,02	223,54	298,05	372,56	558,84
Peón	37,18	74,37	148,74	223,10	297,47	371,84	557,76





### ANEXO III

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

Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y artículo 34º. 3 del Convenio Colectivo

EMPRESARIO:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ DNI/NIE: \_\_\_\_\_ como: \_\_\_\_\_ de la  
empresa: \_\_\_\_\_

NIF: Actividad: \_\_\_\_\_ Actividad: Transporte Regular de Viajeros por Carretera Domicilio  
social: \_\_\_\_\_

Nº C.C.C. Seguridad Social empresa: \_\_\_\_\_

Nombre, en su caso, y domicilio del centro del centro de trabajo: \_\_\_\_\_

Nº C.C.C. Seguridad Social del centro de trabajo: \_\_\_\_\_

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

TRABAJADOR:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Nº de afiliación SS: \_\_\_\_\_ Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_

DNI núm.: \_\_\_\_\_ Domicilio: \_\_\_\_\_

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

Desde el día: \_\_\_\_\_ Hasta el día: \_\_\_\_\_;

fecha, esta última, en la que se estima concluyan las actividades para las que está contratado.

OBSERVACIONES:

\_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

La empresa

El trabajador (recibí llamamiento)





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

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

Señor (a):

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

Sin otro particular,

La empresa

El trabajador

Recibí el duplicado:

(Fecha y firma)

Firmado en Palma, (Mallorca-Illes Balears), el 20 de julio de 2022.

