



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

2807

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Servicios Petroleros Baleares, SLi la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 6 d'agost de 2021, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servicios Petroleros Baleares, SL per al període 2021-2026.
2. El 17 d'agost de 2021, Juan Antonio Marimón Piza, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Servicios Petroleros Baleares, SL, en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 2 de desembre de 2021

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball (BOIB 97/2019)



**I Conveni col·lectiu de l'empresa Servicios Petroleros Baleares SL****CAPÍTOL I****Disposicions generals****Article 1. Parts signants**

Ambdues representacions, delegat de personal i representant de l'empresa, reiterant el reconeixement mutu de legitimació i representativitat, signen el I Conveni col·lectiu de l'empresa.

Article 2. Naturalesa jurídica

Aquest conveni és d'eficàcia general i s'ha negociat i pactat d'acord amb les facultats que preveu el títol III de l'Estatut dels treballadors.

Article 3. Àmbit personal

Aquest conveni s'aplica a les relacions laborals de l'empresa i els treballadors i treballadores que hi presten els seus serveis mitjançant contracte de treball, d'acord amb el que disposa l'article 1.1 de l'Estatut dels treballadors, amb exclusió del personal vinculat per una relació laboral especial d'alta direcció.

Article 4. Àmbit funcional

Aquest conveni s'aplica a l'empresa i a tots els treballadors i treballadores que prestin serveis en centres de treball l'activitat principal dels quals sigui l'hostaleria i la restauració.

Article 5. Àmbit territorial

Aquest conveni fa referència a tots els centres de treball de l'empresa existents actualment o que, en el futur, es puguin crear durant la seva vigència.

Article 6. Àmbit temporal

Aquest conveni se subscriu amb vocació de permanència i estabilitat normativa convencional. Les parts acorden un període de vigència del conveni de sis anys; el qual entra en vigor l'1 de gener del 2021 i fins al 31 de desembre del 2026.

Article 7. Denúncia de l'acord

Si no hi ha cap denúncia expressa de les parts, el conveni es prorroga d'any en any.

Els representants de l'empresa i del personal es comprometen, durant la vigència d'aquest acord, a negociar diferents punts del conveni, sempre que aquesta negociació es plantegi de mutu acord.

Qualsevol de les parts signants del conveni el pot denunciar dins dels últims quatre mesos de la seva vigència. Una vegada denunciat, les parts s'obliguen a reunir-se per constituir la Comissió Negociadora i iniciar les deliberacions del conveni següent en un termini màxim de 15 dies hàbils des de la data de recepció de la denúncia.

Des de la denúncia fins a la signatura, inscripció i publicació del nou conveni, aquest s'entén prorrogat en totes les seves clàusules.

CAPÍTOL II**Plantilles i contractació****Article 8. Plantilles i contractació**

En matèria d'ocupació estable i contractació temporal o a temps determinat es fixen els criteris següents:

PLANTILLA DELS CENTRES DE TREBALL. Els criteris relatius a la relació entre contractació temporal i la plantilla del centre de treball queda fixada en un 50 % entre fixos ordinaris i fixos discontinus a cada centre de treball, per tant, fins a un 50 % poden ser contractats a l'empresa de les diferents modalitats de contractació temporals o a temps determinat; queden incloses en aquest percentatge les contractacions a través d'empreses de treball temporal, que no poden superar el 10 % de la plantilla.



No es computen com a part de la plantilla a l'efecte de calcular els percentatges esmentats abans, els contractats com a interins, rellevistes, els de substitució per anticipació de l'edat de jubilació i els contractes formatius.

No s'apliquen els criteris de plantilla anteriors per als centres de temporada durant el període d'interrupció de l'activitat.

En cap cas no s'apliquen els criteris anteriors als centres de treball durant els tres primers anys d'inici de la seva activitat.

Article 9. Treballadors fixos discontinus

La contractació de treballadors i treballadores fixos discontinus es regeix pel que regula aquest conveni, amb subjecció a les normes següents:

1. **CONTRACTE FIX DISCONTINU.** Quan es tracti de fer treballs fixos i periòdics en l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu, els treballadors i les treballadores contractats per a aquestes feines tindran la consideració de fixos de caràcter discontinu, de conformitat amb el que disposa l'article 16 ET.

2. **GARANTIA D'Ocupació.** Els treballadors i les treballadores que assoleixin tres períodes anuals consecutius prestant serveis en la mateixa empresa per un temps igual o superior a sis mesos a l'any, amb la condició contractual de fix discontinu, tenen una garantia d'ocupació de sis mesos a l'any. Als treballadors i les treballadores fixos discontinus que no tinguin garantit el temps mínim de crida regulada en el paràgraf anterior per no haver assolit la mitjana d'ocupació que s'exigeix, se'ls garanteix la mitjana d'ocupació que hagin dut a terme durant les crides dels tres primers anys. En aquest supòsit, l'empresa ha de convocar el treballador o la treballadora per restablir la prestació dels seus serveis a partir del quart any de prestació de serveis com a fix discontinu per un període de durada d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

3. **NOVACIÓ TRANSITÒRIA DE FIX DISCONTINU A FIX ORDINARI.** Les empreses amb centres de treball d'activitat no permanent que pretenguin establir-se amb caràcter d'activitat permanent o continuada al llarg de tot l'any poden novar o convertir transitòriament la condició dels seus treballadors i treballadores fixos discontinus a fixos ordinaris durant un període màxim de quatre anys, passant al cinquè any, i de continuar l'activitat permanent o continuada, a consolidar la condició contractual de fix ordinari.

4. **CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL DE TREBALLADORS I TREBALLADORES FIXOS DISCONTINUS.** Per aplicació del que disposa l'article 16 ET, en requerir-lo i justificar les peculiaritats de l'activitat d'aquest sector, els contractes subscrits sota la modalitat de fix discontinu, que no es repeteixin en dates certes, poden fer la jornada a temps parcial, tant per a hores al dia com per a dies a la setmana o al mes. Així mateix, hi ha la possibilitat de contractació fixa discontinua a jornada reduïda o a temps parcial durant tota la vigència del contracte. Aquesta possibilitat ha de figurar pactada per escrit al contracte de treball corresponent i hi ha de constar el nombre d'hores que cal prestar sota aquesta modalitat a temps parcial i la seva distribució.

Article 10. Contractes formatius

En aquesta matèria cal atènyer-se al que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, la normativa de desenvolupament i al que estableix específicament aquest conveni.

Article 11. Dimissions o cessaments

El treballador o la treballadora que vulgui cessar voluntàriament ho ha de posar en coneixement de l'empresa obligatòriament, per escrit, i ha de complir els terminis de preavis següents:

- a. 30 dies naturals per a personal de direcció i subdirecció de departament.
- b. 15 dies naturals per a la resta de treballadors i treballadores.

L'incompliment per part del treballador o la treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de retard en l'avis. Si la dimissió afecta llocs de direcció de departament (nivell salarial primer), en cas que el treballador incompleixi el termini de preavis, parcialment o totalment, l'empresari pot descomptar de la liquidació deguda un mes íntegre de salari.

Si es tracta de treballadors o treballadores contractats temporalment, el termini de preavis no pot ser mai superior al temps de durada que els resti per finalitzar el contracte, si aquest és inferior al termini de preavis.

Quan l'empresa rep el preavis de cessament del treballador o la treballadora, en pot determinar el passí a la situació de gaudi de vacances i compensació de festes treballades, si estan pendents.

Els cessaments definitius de fixos ordinaris i fixos discontinus que es produeixin a l'empresa s'han de posar en coneixement de la representació legal dels treballadors en el termini màxim de trenta dies i indicar-ne la causa.

CAPÍTOL III

Jornada, descansos

Article 12. Jornada laboral

La durada màxima de la jornada ordinària de treball queda establerta en mil vuit-centes hores anuals de treball efectiu, que es computen amb una durada màxima de la jornada ordinària de treball de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana.

S'entén per treball efectiu que el treballador o la treballadora s'ha de trobar tant al començament com al final de la jornada laboral al seu lloc de treball en condicions de dur a terme les seves funcions professionals.

En les jornades continuades que excedeixin les cinc hores de durada hi ha d'haver un descans de quinze minuts, que es considera temps de treball efectiu. Si aquest temps de descans es destina a prendre algun menjar es pot ampliar pel temps indispensable, entenent-se que, quan sobrepassi els quinze minuts, ha d'anar a càrrec del treballador o la treballadora i l'ha de recuperar dins de la mateixa jornada o en la forma que es pacti de comú acord entre les parts.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a nou de diàries, tret que, per acord entre l'empresari i la representació legal dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, que respecti en tot cas el descans entre jornades.

Per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, es pot pactar la reducció del descans entre jornades que preveu l'apartat 3 de l'article 34 ET a deu hores, de conformitat amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 7, del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

La jornada partida ha d'observar un descans ininterromput no inferior a una hora, i no es pot dividir en més de dues fraccions durant una mateixa jornada diària. A aquest efecte, no es considera interrupció de jornada el temps indispensable per prendre menjars que, amb càrrec al treballador o la treballadora, s'estima en trenta minuts.

Els representants legals dels treballadors poden negociar una millor adequació de la jornada de treball, així com la possibilitat de fer jornades continuades en les àrees on això és possible.

En aquest conveni ha quedat prevista la realització de treball durant el període comprès entre les vint-i-dues i les sis hores, per la qual cosa els salaris establerts en conjunt ho han estat atenent aquestes circumstàncies.

Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària reduïda o inferior respecte dels altres treballadors o treballadores, aquesta ha de ser preferentment continuada, tret que per necessitats organitzatives o productives no ho pugui ser, cas en què només és possible fer un fraccionament. En cap cas la jornada diària igual o inferior a quatre hores no pot ser objecte de fraccionament.

Així mateix, les parts acorden establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. En aquest sentit, l'empresa pot distribuir irregularment al llarg de l'any el 20 per cent de la jornada de treball anual. La distribució esmentada ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveuen la llei i aquest conveni, i el treballador o la treballadora ha de conèixer amb un preavis mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball que en resulti. La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada efectuada i la durada màxima de la jornada ordinària pactada en aquest conveni ha de quedar compensada dins dels dotze mesos següents a la seva realització.

Anualment, entre els mesos de novembre i desembre, l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral de l'any següent. Una vegada elaborat el calendari esmentat, l'empresari ha d'obtenir de la representació legal dels treballadors l'informe al qual es refereix l'apartat a) de la disposició addicional tercera del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball. Una vegada duts a terme els tràmits abans referits, cal exposar un exemplar d'aquest calendari laboral en un lloc visible del centre de treball. Als centres de treball d'activitat estacional, aquest tràmit s'ha de dur a terme a l'inici del període d'activitat temporal.

Article 13. Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes ha de ser de trenta-tres dies naturals per a tots els treballadors i treballadores, tret de per a qui no hagi completat un any de servei a l'empresa, que aleshores ha de gaudir del nombre proporcional de dies al temps treballat. El període de vacances es pot fraccionar per acord entre les parts.

El període vacacional s'ha de gaudir abans no acabi el primer trimestre de l'any natural següent a aquell al qual corresponguin les vacances, sempre que sigui de comú acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora, i obeeixi a raons organitzatives o productives.

Cal computar com a període de serveis les absències de la feina derivades de processos d'incapacitat temporal, de conformitat amb el que preveu l'article 5.4 del Conveni 132 de l'Organització Internacional del Treball (BOE del 5 de juliol de 1974).



L'inici del període o períodes de vacances no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera que en aquests casos s'entenen iniciades les vacances l'endemà del dia de descans setmanal.

Així mateix, si la data de reincorporació a la feina coincideix, sense solució de continuïtat, amb un dia de descans setmanal, aquest s'ha de respectar, i cal reiniciar la feina una vegada es compleixi el descans esmentat.

Article 14. Festes

Les festes laborals amb caràcter retribuït i no recuperable que es treballin s'han de compensar econòmicament d'acord amb la fórmula següent:

Dividend: salari base; divisor: trenta; quocient: resultat incrementat en un 100 %. És a dir, s'han de retribuir al doble del salari base diari.

CAPÍTOL IV

Classificació professional

Article 15. Sistema de classificació professional

1. S'estableix el sistema de classificació professional dels treballadors i treballadores que prestin serveis a l'empresa inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni per mitjà de grups professionals.

Els criteris de definició dels grups professionals s'han acomodat a regles comunes per a les persones treballadores d'un i l'altre sexe, i tenen com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.

S'ha d'assignar un grup professional al treballador o a la treballadora mitjançant un acord amb l'empresari, alhora que s'estableix com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat, dins de l'àrea funcional on se l'enquadri, segons el que regula aquest capítol.

2. Als contractes de treball escrits i als rebuts de salari, al camp destinat a l'antiga categoria o al grup professional, cal indicar-lo i, a més, l'ocupació o lloc de treball per al qual s'hagi contractat inicialment el treballador o la treballadora, segons la seva nomenclatura, que figura detallada segons el que preceptua l'article 16 d'aquest conveni.

Article 16. Grups professional

Per a la classificació professional, cal aplicar l'Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hostaleria (BOE del 21 de maig del 2015).

CAPÍTOL V

Mobilitat funcional

Article 17. Mobilitat funcional

Les parts signants d'aquest conveni incorporen la flexibilitat interna, particularment la que opera en espais temporals reduïts per fer front a la conjuntura, com una potent eina per facilitar l'adaptació competitiva de l'empresa, fet que afavoreix una estabilitat més gran en l'ocupació, així com la seva qualitat, i ordena l'ús flexible a l'empresa de la mobilitat funcional en un sentit complementari a les previsions legals, així com procediments àgils d'adaptació i modificació del que s'ha pactat amb la participació de la representació dels treballadors o, si escau, unitària dels treballadors i treballadores, així com la seva participació per a la solució àgil i eficaç en els supòsits de bloqueig en els períodes de consulta i negociació que exigeixen els preceptes de l'Estatut dels treballadors afectats per la flexibilitat interna, a fi d'evitar en la mesura possible mesures extintives de la relació laboral.

Així, el treballador i la treballadora han de complir les instruccions de l'empresari, o bé de la persona en qui aquest delegui, en l'exercici regular de les seves facultats organitzatives i directives, i han d'executar les feines i tasques que se li encomanin, dins del contingut general de la prestació laboral. En aquest sentit, es pot dur a terme una mobilitat funcional al si de l'empresa, i s'exerceix com a límit per a la mateixa el que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors, conforme al que regula aquest article.

Les parts signants acorden distingir dos nivells d'aplicació de la flexibilitat en matèria de mobilitat funcional, que s'indiquen a continuació:

A. Flexibilitat ordinària: cal potenciar la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses, i també fixar fórmules àgils per a l'aplicació. La mobilitat funcional al si de l'empresa no ha de tenir altres limitacions que



les que exigeix la pertinença al grup professional o, si escau, les titulacions requerides per exercir la prestació laboral en qualsevol àrea o àrees funcionals on es desenvolupi l'activitat.

B. Flexibilitat extraordinària temporal: cal aplicar un nivell més gran de flexibilitat que doni resposta a necessitats empresarials temporals de mobilitat funcional superiors a les que s'han assenyalat abans. Les necessitats temporals referides no s'han d'identificar a aquest efecte amb les derivades de l'activitat estacional o de temporada, ateses les diferents naturaleses. A aquest efecte, la mobilitat funcional temporal per desenvolupar funcions diferents de les que pertanyen al grup professional es pot ordenar si existissin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que les justifiquin, segons s'entenen en el que plasma el primer paràgraf de l'article 41.1 de l'Estatut dels treballadors, i durant el temps que calgui per a la seva atenció, sense que pugui superar sis mesos en un any o vuit mesos en dos anys.

S'estableix que també en aquest supòsit l'empresari ha d'informar d'aquesta situació amb la màxima celeritat la representació legal dels treballadors i treballadores. En cas de desacord, les parts poden sol·licitar la intervenció dels serveis de mediació i arbitratge o d'altres instàncies legalment establertes, que resultin competents. Aquesta mobilitat ha de respectar els drets de les noves funcions, en particular les que corresponen al seu nivell retributiu.

Si la mobilitat funcional és superior al període indicat, s'ha de regir per l'acord entre les parts o, si no existeix, per les regles de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Quan la mobilitat funcional pugui suposar la realització de funcions d'una àrea funcional diferent de manera continuada, cal exigir que concorri una causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció, i s'ha d'aplicar com a mesura de garantia d'estabilitat i manteniment de l'ocupació, tota vegada que es garanteix la formació adequada per acomplir les noves funcions i sense que pugui suposar en cap cas el menyscabament de la formació professional del treballador o treballadora afectat i amb respecte en tot cas a la seva dignitat personal i professional i salvaguardant la seva integritat física i psíquica.

CAPÍTOL VI

Promoció professional

Article 18. Promoció professional

Els treballadors i les treballadores de l'empresa tenen de dret en la relació laboral a la promoció professional a la feina.

Els ascensos s'han de produir tenint en compte la formació, els mèrits i l'antiguitat del treballador o la treballadora, d'acord amb les facultats organitzatives de l'empresari.

Els ascensos i la promoció professional a l'empresa s'han d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positiva dirigides a eliminar o a compensar situacions de discriminació.

Quan a l'empresa es produeixi una vacant en un lloc de treball, abans de procedir a contractar un nou treballador o treballadora, cal oferir la promoció interna a persones que exerceixin funcions d'inferior en una feina o grup professional, sempre que comptin amb la titulació exigida i la formació professional adequada per ocupar el lloc, d'acord en tot cas amb les facultats organitzatives i directives de l'empresari, i sempre que la normativa legal no estableixi el contrari.

La representació legal dels treballadors ha de rebre informació periòdica sobre l'evolució de la promoció professional en l'empresa, i en pot emetre informes.

CAPÍTOL VII

Període de prova del contracte de treball

Article 19. Període de prova dels contractes per temps indefinit i temporals

El període de prova que es pot concertar als contractes de treball subjectes a una relació laboral comuna, per temps indefinit, fixa ordinària o fixa discontinua, o bé de durada temporal o determinada, s'ha de subscriure sempre per escrit i amb subjecció als límits de durada màxima següents:



Durada del contracte	Grups professionals i àrees funcionals		
	Grup primer de totes les àrees i grup segon de l'àrea cinquena	Grup segon de totes les àrees, tret de l'àrea cinquena	Grup tercer de totes les àrees
Per temps indefinit tant fixos ordinaris com fixos discontinus...	90 dies	60 dies	45 dies
Temporal superior a tres mesos...	75 dies	45 dies	30 dies
Temporal fins a tres mesos...	60 dies	30 dies	15 dies

El període de prova s'ha de computar sempre com a dies naturals.

Article 20. Interrupció del període de prova

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin el treballador o la treballadora durant el període de prova no n'interrompen el còmput tret que es produeixi un acord exprés i escrit entre ambdues parts, o bé en subscriure's el contracte de treball, o bé en el moment de presentar-se alguna de les situacions a les quals es refereix aquest article.

CAPÍTOL VIII

Règim retributiu

Article 21. Salari base

Els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual d'acord amb els nivells retributius que a continuació s'esmenten segons la seva àrea funcional i atès el seu grup professional.

Dins del salari base esmentat s'inclou el prorrateig de les dues gratificacions extraordinàries (pagues extres) pertinents.

SALARIS BASE DE L'1.1.2021 AL 31.12.2021

Nivells retributius (àrea funcional)	Grup professional		
	1r	2n	3r
	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
I	1.666,66	1.500,00	1.333,33
II	1.583,33	1.416,66	1.250,00
III	1.500,00	1.333,33	1.166,66
IV	1.416,66	1.291,66	1.158,33
V	1.333,33	1.250,00	1.133,33
VI	1.250,00	1.166,66	1.108,33

Per a les pròximes anualitats, s'efectua al salari base un augment equivalent al que experimenti l'IPC en la comunitat autònoma on es trobi establert cada centre de treball (en cas que l'IPC sigui negatiu, no s'efectua cap disminució del salari base).

Article 22. Plus de facturació o vendes

Aquest plus s'aplica únicament i exclusivament als centres de treball que acullin llocs de restauració moderna (que ara per ara són les cafeteries 100 Montaditos, amb independència que en el futur es puguin veure substituïdes per qualsevol altra franquícia, ja sigui externa o pròpia).

En cas que la facturació mensual dels centres de treball sigui igual o superior a 10.000 € (amb IVA), s'estableix un plus mensual de facturació, que es genera el mateix mes de vendes, segons l'escala següent:

VENDES	PLUS DE FACTURACIÓ
Entre 0.000 i 9.999 €	0 €
Entre 10.000 i 14.999 €	41,67 €
Entre 15.000 i 19.999 €	62,50 €
Entre 20.000 i 24.999 €	83,33 €



VENDES	PLUS DE FACTURACIÓ
Entre 25.000 i 29.999 €	104,17 €
Entre 30.000 i 34.999 €	125,00 €
Entre 35.000 i 39.999 €	145,83 €
Entre 40.000 i 44.999 €	166,67 €
Entre 45.000 i 49.999 €	187,50 €
Entre 50.000 i 54.999 €	208,35 €
Entre 55.000 i 59.999 €	229,17 €
Entre 60.000 i 64.999 €	250,00 €
Entre 65.000 i 69.999 €	270,83 €
Entre 70.000 i 74.999 €	291,67 €
Entre 75.000 i 79.999 €	312,50 €
Entre 80.000 i 84.999 €	333,33 €
Entre 85.000 i 89.999 €	354,17 €
Entre 90.000 i 94.999 €	375,00 €
Entre 95.000 i 99.999 €	395,83 €
Igual o superior a 100.000 €	416,67 €

Aquest plus s'aplica íntegrament a tot el personal contractat anteriorment al 24 de maig del 2021. Per al personal contractat posteriorment a aquesta data, el plus mensual de facturació és del 50 % de la taula abans exposada, fins a l'any d'antiguitat a l'empresa. A partir de l'any d'antiguitat a l'empresa, el plus que cal aplicar és del 100 % de la taula exposada.

Article 23. Plus de responsabilitat

Aquest plus s'aplica únicament i exclusivament als centres de treball que acullin llocs de restauració moderna (que ara per ara són les cafeteries 100 Montaditos, amb independència que en el futur es puguin veure substituïdes per qualsevol altra franquícia, ja sigui externa o pròpia).

Per al personal que exerceixi com a encarregat de torn s'estableix un plus mensual de 150 €.

Per al personal que exerceixi com a encarregat del centre s'estableix un plus mensual de 300 €.

Article 24. Plus de trasllat

Es pot desplaçar temporalment un treballador o treballadora durant un temps no superior a tres-cents seixanta-cinc dies. Per al límit esmentat no es tenen en compte els desplaçaments en què hi hagi voluntarietat.

Durant el trasllat, s'han d'abonar 0,16 € per quilòmetre recorregut, pel viatge d'anada i tornada, i per dia treballat, des del domicili del treballador.

CAPÍTOL IX

Règim disciplinari laboral

Article 25. Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

La direcció de l'empresa pot sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors i les treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol.

La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la direcció de l'empresa és sempre revisable davant de la jurisdicció competent, sens perjudici de la possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que es puguin establir.

Article 26. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador o per una treballadora es qualifica com a lleu, greu o molt greu atenent la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com al factor humà del treballador o la treballadora, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Article 27. Procediment sancionador

La notificació de les faltes requereix una comunicació per escrit al treballador o treballadora on cal fer constar la data i els fets que la motiven, i aquest n'ha d'acusar recepció o signar el coneixement de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral es poden imposar s'entenen sempre sens perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal dels treballadors i les treballadores a l'empresa ha de ser informada per la direcció de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

Article 28. Faltes lleus

Són faltes lleus:

1. Les de distracció, error o demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixi una pertorbació important en el servei encarregat, cas en què ha de ser qualificada com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació a la feina, de fins a trenta minuts, durant un període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no es derivin perjudicis greus per a la feina o les obligacions que l'empresa li hagi encarregat, cas en què es qualifica com a falta greu.
3. El fet de no comunicar a l'empresa amb la celeritat més gran possible el fet o motiu de l'absència a la feina quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat, sens perjudici de presentar oportunament els justificants d'aquesta absència.
4. L'abandonament sense causa justificada de la feina, encara que sigui durant un temps breu, o acabar-la anticipadament, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no es derivin perjudicis greus per a la feina, cas en què es considera falta greu.
5. Petites distraccions en la conservació dels gèneres o del material.
6. El fet de no comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència de públic.
8. Portar l'uniforme o la roba de feina exigit per l'empresa amb deixadesa.
9. La falta d'higiene ocasional durant el servei.

Article 29. Faltes greus

Són faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació a la feina, comeses en un període de trenta dies. O bé una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual es derivin perjudicis greus o trastorns per a la feina; es considera així la que provoqui un retard en l'inici d'un servei al públic.
2. El fet de faltar un o dos dies a la feina durant el període de trenta dies sense una autorització o causa justificada.
3. L'abandonament de la feina o l'acabament anticipat, sense causa justificada, durant un temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.
4. El fet de no comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a l'efecte de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o bé del seu personal delegat, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent-hi les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués una vulneració manifesta per a la feina o se'n derivés un perjudici notori per a l'empresa o per a altres treballadors i treballadores, podria ser qualificada com a falta molt greu.
6. Distracció important en la conservació dels gèneres o articles i materials de l'establiment corresponent.
7. El fet de simular la presència d'un altre treballador o treballadora i fitxar o signar per ell o ella.
8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors o treballadores en presència de públic o que en transcendeixi.
9. El fet de fer servir per a ús propi articles, estris i peces de l'empresa, tret que n'existeixi una autorització.
10. El fet d'assistir o romandre a la feina sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o bé consumir-ne durant l'horari de treball; o fora del mateix, si es va vestit amb l'uniforme de l'empresa. Si les circumstàncies esmentades són reiterades, pot ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi existit advertència o sanció. Si el treballador o treballadora, sota els efectes abans esmentats, provoca en hores de feina o a les instal·lacions de l'empresa algun aldarull amb clients i clientes, empresaris o empresàries, directius o directives, o bé amb altres amb treballadors i treballadores, la falta comesa en aquest supòsit es qualifica com a molt greu.
11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de feina exigida per l'empresa.
12. El fet de no atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no es derivi un perjudici especial per a l'empresa o els treballadors i treballadores, cas en què es qualifica com a falta molt greu.
13. El fet de no complir les instruccions de l'empresa en matèria de servei, la manera d'efectuar-lo o no emplenar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considera falta molt greu sempre que hagi existit una



advertència o sanció.

14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut a la feina, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que calgui aplicar a la feina que es desenvolupa o a l'activitat d'hostaleria; i, en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut a la feina.

15. La imprudència durant la feina que pugui implicar un risc d'accident per a un o una mateix, per a altres treballadors i treballadores o a terceres persones o risc d'avaría o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es pot qualificar com a falta molt greu sempre que hagi existit una advertència o sanció.

16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.

17. La falta d'higiene i netedat, sempre que hagi existit una advertència o sanció i que sigui de tal índole que produeixi una queixa justificada dels treballadors i treballadores o del públic.

18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i amb advertència o sanció.

19. La utilització per part del treballador o la treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresa per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat les eines de treball esmentades. Quan aquesta utilització resulti, a més, abusiva i contrària a la bona fe, pot ser qualificada com a falta molt greu.

Article 30. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Tres o més faltes d'assistència a la feina, sense justificar, en un període de trenta dies, deu faltes d'assistència en un període de sis mesos o vint durant un any.

2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors i treballadores o amb qualsevol altra persona al servei de l'empresa que tingui una relació de treball amb aquesta, o bé el fet de fer a les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria per compte propi o per compte d'una altra persona sense que l'empresa ho autoritzi expressament.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, utensilis, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

4. El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.

5. La violació del secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o bé la revelació, a persones alienes a l'empresa, del seu contingut.

6. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu al respecte i consideració a l'empresari o empresària, a les persones que delegui, així com a altres treballadors i treballadores i al públic en general.

7. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.

8. La provocació o l'origen de baralles i batesses freqüents amb els altres treballadors i treballadores.

9. La simulació de malaltia o accident al·legat pel treballador o la treballadora per tal de no assistir a la feina, així com, en la situació d'incapacitat temporal, quan es facin feines de qualsevol tipus per compte propi o aliè, inclosa tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent, com la realització d'activitats injustificades amb la seva situació d'incapacitat que provoquin la prolongació de la baixa.

10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi el mateix treballador o treballadora, a l'empresa o a les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat a la feina, facilitades per l'empresa.

11. La reincidència en falta greu o molt greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos des de la primera i que hagués estat advertida o sancionada.

12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es duu a terme aprofitant-se d'una posició jeràrquica suposa una circumstància agreujant.

13. L'assetjament moral, l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com l'efectuat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere a les persones que treballen a l'empresa.

Article 31. Classes de sancions

1. L'empresa pot aplicar per la comissió de faltes molt greus qualssevol de les sancions que preveu aquest article i, quant a les greus, les que preveuen els apartats A) i B).

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, són les següents:

A. Per faltes lleus:

Amonestació.

Suspensió de sou i feina de fins a dos dies.



B. Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

C. Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.

Acomiadament disciplinari.

2. El compliment efectiu de les sancions de suspensió de sou i feina, amb la finalitat de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació preprocessals, s'ha de portar a terme dins dels terminis màxims següents:

a. Les de fins a dos dies de suspensió de sou i feina, dos mesos a comptar des del següent a la data de la imposició.

b. Les de tres a quinze dies de suspensió de sou i feina, quatre mesos.

c. Les de setze a seixanta dies de suspensió de sou i feina, sis mesos.

En la comunicació escrita d'aquestes sancions, l'empresa ha de fixar les dates de compliment de la suspensió de sou i feina.

Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors i treballadores fixos discontinus suspèn els terminis anteriorment establerts.

Article 32. Prescripció

Les faltes lleus prescriuen als deu dies; les greus, als vint i les molt greus, als seixanta, a partir de la data en què l'empresa va conèixer que es van cometre, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits previstos a les faltes tipificades en aquest capítol, en què es produeix una reiteració quant a impuntualitat, absències o abandonaments injustificats en un període de trenta dies, el *dies a quo* de la prescripció regulada en aquest article es computa a partir de la data en què es comet l'última falta.

Els terminis que s'estableixen per apreciar reincidència en la comissió de les faltes tipificades als articles 41 i 42 queden interromputs pels períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus.

CAPÍTOL X

Acció assistencial i salut laboral

Article 33. Assegurança per invalidesa o defunció

L'empresa ha de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors i treballadores un capital de set mil euros, que han de percebre per si mateixos, pels hereus legals o pels beneficiaris expressament designats.

La indemnització del capital garantit s'ha d'efectuar en els supòsits de mort o de declaració d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tota feina o gran invalidesa, sempre que la invalidesa o mort derivin d'una malaltia o accident, sigui o no professional, i es compleixin les condicions generals a la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat. En els supòsits que subsisteixi la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, perquè la declaració esmentada està subjecta a revisió en els termes que preveu l'article 48.2 ET, si el treballador hagués percebut el capital assegurat i, posteriorment, es reincorporés a la feina, quedaria automàticament exclòs de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització.

La representació legal dels treballadors pot disposar d'una còpia de la pòlissa subscrita a aquest efecte, així com dels seus documents de renovació.

Article 34. Salut laboral

L'empresa ha de garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors i treballadores adoptant les mesures que calguin per fer-ho i, més concretament, les referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació; paral·lelament, els treballadors i treballadores han de vetllar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin.

Els treballadors i treballadores tenen dret a participar, a través de la seva representació legal, en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals, i des del moment de la contractació o en qualsevol canvi substancial posterior de les seves funcions, a rebre la informació sobre els riscos específics del lloc de treball i sobre els generals del centre de treball, en la mesura que els puguin afectar, i a la formació necessària i suficient per prevenir-los de manera efectiva.

L'empresa ha de garantir als treballadors i treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos

inherents a la feina, de conformitat amb el que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Els resultats dels reconeixements o exàmens mèdics específics de salut s'han de lliurar als treballadors i treballadores que hagin optat per sotmetre-s'hi o que hagin estat fets per obligació legal, i no es poden utilitzar amb altres finalitats que no siguin les pròpies de la vigilància de la salut, així l'empresa ha d'obtenir les conclusions que se'n derivin a través de la certificació d'aptitud corresponent.

Article 35. Manipulació d'aliments

Tots els treballadors i treballadores que estiguin en contacte amb aliments han de complir escrupolosament les disposicions sobre la seva manipulació, i observar en tot moment la màxima higiene en la indumentària i higiene personal. Tots els treballadors i treballadores han d'atendre les instruccions de l'empresa sobre la prevenció de pràctiques antihigièniques previstes legalment i complir les ordres de treball que en aquesta matèria puguin afectar tant el servei com la imatge de l'empresa.

L'empresa ha de facilitar als treballadors i treballadores afectats la formació adequada en matèria de manipulació d'aliments, així com els mitjans necessaris per obtenir els certificats, carnets o credencials que oficialment s'exigeixen, sense que això suposi cap cost per al treballador.

CAPÍTOL XI

Igualtat efectiva de dones i homes

Article 36. Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats

Les dones i els homes són iguals en dignitat, així com en drets i deures. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Mitjançant la regulació que conté aquest capítol, es contribueix a fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats, entre dones i homes, en l'àmbit laboral de l'empresa, en particular a través de l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la circumstància o condició, conforme al que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 37. No-discriminació en les relacions laborals

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral de l'empresa, es garanteix, en els termes previstos a la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials.

Les mesures per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes, incloses les d'acció positiva, són les següents:

1. Accés a l'ocupació. Ningú no pot ser discriminat per raó de sexe en l'accés a la feina. Les ofertes d'ocupació s'han de fer, si escau, tant a homes com a dones, i no se'n pot excloure, directament o indirectament, cap treballador o treballadora per raó del seu sexe. Les proves de selecció de personal que facin les empreses no poden establir diferència o cap avantatge relacionat amb el sexe dels qui aspirin a la selecció. La contractació laboral no pot quedar determinada en consideració a la condició del sexe del treballador o treballadora, tret de l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe menys representat que es puguin establir en l'àmbit de l'empresa.
2. Classificació professional. El sistema de classificació professional, que estableix aquest conveni, es basa en criteris comuns per als treballadors d'ambdós sexes i s'ha establert excloent-hi discriminacions per raó de sexe.
3. Promoció professional. En matèria de promoció professional i ascensos cal promoure, mitjançant la introducció de mesures d'acció positiva, la superació del dèficit de presència de dones, en el supòsit que n'hi hagi, en les categories i grups professionals més qualificats o, si escau, del gènere menys representat.
4. Formació professional. A les accions formatives de l'empresa al seu personal cal garantir l'accés amb respecte absolut al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Amb aquesta finalitat es poden establir quotes, reserves o altres avantatges a favor dels treballadors del sexe menys representat, en l'àmbit al qual s'adrecin aquelles accions de formació professional.
5. Retribució. Per a una mateixa feina o per a una feina a la qual s'atribueix un mateix valor, cal eliminar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i condicions de la retribució.
6. Altres condicions de treball. En la determinació de la resta de les condicions laborals, incloses les relacionades amb l'extinció del



contracte de treball, no es pot tenir en compte el sexe del treballador o treballadora afectat, tret que s'hagi establert com una mesura expressa d'acció positiva, per facilitar la contractació o el manteniment de la feina dels treballadors o treballadores, el sexe dels quals es trobi menys representat i sempre que la mateixa resulti raonable i proporcionada.

7. Protecció davant de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant de l'assetjament sexual. No es tolera a l'empresa la situació en què es produeixi un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Tampoc no es tolera la situació en què es produeixi qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Article 38. Pla d'igualtat de l'empresa i altres mesures de promoció de la igualtat

1. L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si escau, acordar amb la representació laboral unitària, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol.

2. Com que l'empresa té menys de 50 (cinquanta) treballadors i treballadores, l'elaboració i la implantació del pla d'igualtat és voluntària per a l'empresa, prèvia consulta a l'òrgan de representació unitària.

3. El pla d'igualtat de l'empresa és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de la situació, per tal que a l'empresa s'assoleixi la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i s'elimini la discriminació per raó de sexe.

4. El pla d'igualtat ha de determinar els objectius d'igualtat concrets que cal assolir, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

5. Per assolir els objectius fixats, el pla d'igualtat ha de preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a la feina, la classificació professional, la promoció i formació professional, retribucions, ordenació del temps de treball, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

6. El pla d'igualtat ha d'incloure la totalitat de l'empresa, sens perjudici d'establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

7. En tot cas, es garanteix l'accés de la representació unitària a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

Article 39. Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que si escau s'hagin d'assolir, l'empresa ha de fer un diagnòstic de la situació per mitjà de l'obtenció de dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball i amb especial referència a matèries com ara l'accés a la feina, la formació, la classificació professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada laboral, i també de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Tot això a l'efecte de constatar, si n'hi hagués, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o bé situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar els objectius esmentats.

De tot això, l'empresa n'ha de donar compte per escrit a la representació laboral unitària, i aquesta representació pot emetre l'informe corresponent si així ho estima adequat.

El diagnòstic de situació ha de proporcionar dades desagregades per sexe en relació, entre d'altres, amb les qüestions següents:

- a. Nombre de persones a la plantilla del centre de treball o de l'empresa.
- b. Distribució de la plantilla per edats.
- c. Distribució de la plantilla per tipus de contracte.
- d. Nombre de persones que han ingressat a l'empresa segons la modalitat contractual d'accés.
- e. Nombre de persones que han cessat a l'empresa detallat per causes o motius.
- f. Nombre de persones amb contracte temporal.
- g. Nombre de conversions de contracte temporal a indefinit (fix o fix discontinu).
- h. Nombre de persones per àrees funcionals.
- i. Nombre de persones per grups professionals (si escau, se'n pot fer la distribució per categories professionals).
- j. Nombre de persones ascendides o promocionades professionalment.
- k. Nombre de persones beneficiàries d'accions formatives.
- l. Nombre de persones distribuïdes segons la modalitat de jornada de treball.



- m. Nombre de persones que han adaptat o reduït la jornada de treball, o bé que han suspès el seu contracte per excedència, per guarda legal o altres motius familiars.
- n. Nombre de dies d'absentisme.
- o. Retribució mensual.
- p. Situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals es presenti resolució judicial ferma que hagi reconegut aquestes situacions.
- q. Nombre de representants als òrgans unitaris i sindicals.
- r. Nombre de persones amb contracte d'alta direcció.

De la mateixa manera, s'han de diagnosticar els criteris i canals d'informació o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes emprats per descriure perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes de feina i dels formularis de sol·licitud per participar en els processos de selecció, formació i promoció.

A l'annex I d'aquest acord s'incorpora una plantilla de diagnòstic de situació a l'empresa de la igualtat efectiva de dones i homes amb la finalitat de facilitar la tasca de recopilació de dades per dur a terme el diagnòstic i l'avaluació corresponents de la situació d'igualtat, que pot utilitzar l'empresa.

Les dades del diagnòstic de situació per als plans s'han de referir sempre a l'any anterior.

Article 40. Objectius del pla d'igualtat

Una vegada efectuat el diagnòstic de situació es poden establir els objectius concrets que cal assolir partint de les dades obtingudes i que poden consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva com les assenyalades a l'article 48 d'aquest capítol en les qüestions en què s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancades d'una justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Aquests objectius, que han d'incloure les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, van destinats preferentment a les àrees d'accés a la feina, classificació, promoció i formació professionals, condicions retributives i ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació personal, familiar i laboral, i també la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i entre d'altres:

- a. Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal, que consisteix en el manteniment, si escau, de situacions d'activitat laboral i professional distribuïdes per raó de sexe, o bé d'ocupació en gran manera de llocs de responsabilitat per part dels homes en detriment de les dones, així com evitar la utilització de llenguatge sexista. Amb això es pretén assegurar procediments de selecció transparent per ingressar a l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes de feina i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b. Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament o responsabilitat.
- c. Establir programes específics per seleccionar i promoure dones en llocs en què estiguin subrepresentades.
- d. Revisar la incidència de les formes de les diferents modalitats de contractació en el col·lectiu de treballadores amb relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en cas que hi hagi més incidència sobre aquestes de les formes de contractació utilitzades.
- e. Garantir l'accés en igualtat d'homes i de dones a la formació d'empresa, tant interna com externa, a fi de garantir la permanència a la feina de les dones, tot desenvolupant el seu nivell formatiu i l'adaptabilitat als requisits de la demanda de feina.
- f. Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment han estat ocupats per homes.
- g. Fer cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- h. Revisar els complements que componen el salari per verificar que no estiguin encloent una discriminació sobre les treballadores.
- i. Promoure processos i establir terminis per corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- j. Aconseguir una conciliació més gran i millor de la vida personal, familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos, excedències legals existents o altres mesures.
- k. Establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Article 41. Elaboració i seguiment del pla d'igualtat a l'empresa

Una vegada efectuat el diagnòstic de situació, l'empresa ha de negociar, en l'àmbit de la complementarietat d'aquest capítol, i amb la representació laboral unitària el pla d'igualtat corresponent sota el principi de bona fe.

Una cop se signi el pla d'igualtat, cal constituir la comissió de seguiment del pla, que ha de comptar amb un reglament d'actuació que vetlli pel compliment de les mesures que hi adopta i comprovar, a través dels indicadors, el grau de compliment de cada objectiu i mesura.

El pla d'igualtat ha de tenir una durada de quatre anys, transcorreguts els quals cal procedir a elaborar un nou pla d'igualtat, aplicant el que es

disposa aquest capítol.

Article 42. *Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina i protocol d'actuació en l'àmbit de l'empresa*

1. Introducció. – L'empresa ha de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-lo i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular i que n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació laboral unitària, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació unitària ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquests casos, informant la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments sobre els quals tingués coneixement i que el poguessin propiciar.

2. Definició. – L'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix l'assetjament sexual com qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, i l'assetjament per raó de sexe, com qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Protocol d'actuació de l'empresa en els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Els principis en què el protocol d'actuació es basa són l'eficàcia i l'efectivitat dels procediments, així com la celeritat i la confidencialitat dels tràmits.

a) Procediment informal. – En consideració al fet que en la majoria dels casos el que es pretén simplement és que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i com a tràmit extraoficial, cal valorar la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual la mateixa persona interessada expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en la seva feina, per tal que la cessi. Aquest tràmit extraoficial pot ser dut a terme, si la persona interessada així ho decideix i, a la seva elecció, per un representant dels treballadors a l'empresa, pel superior immediat, o bé per un responsable del departament de personal de l'empresa.

Aquest procediment podria ser adequat per als supòsits d'assetjament laboral no directe sinó ambiental, en els quals el que es veu afectat és l'entorn laboral, i es crea un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

b) Procediment formal. – En els supòsits en els quals, per tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, aquest no resulti adequat, cal iniciar un procediment formal.

1. El procediment formal s'inicia amb la presentació d'un escrit, en el qual ha de figurar la llista d'incidents, com més detallada millor, elaborada per la persona interessada que sigui objecte d'assetjament sexual. La persona a qui ha d'anar dirigit l'escrit és, a elecció de l'interessat, un responsable del departament de personal, o bé a una persona de la direcció de l'empresa. Així mateix, si així ho decidís el treballador o treballadora, cal traslladar-ne una còpia a la representació unitària a l'empresa.

2. La presentació de l'escrit ha de donar lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu encaminat a esbrinar els fets, i donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, inclosa la representació unitària si no s'hi oposés la persona interessada, i practicar-se les diligències que s'estimin necessàries per tal de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

3. Durant la tramitació d'aquestes actuacions s'ha de donar la possibilitat als implicats, si aquests així ho volen, de canviar el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió sobre aquesta matèria.

4. La intervenció de tots els actuants, inclosos els possibles testimonis, i si escau els representants unitaris, ha d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, atès que afecta directament la intimitat, la dignitat i l'honorabilitat de les persones. S'ha d'observar el respecte degut tant per la persona que ha presentat la denúncia com per la persona objecte de la mateixa.

5. La constatació de l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe dona lloc a la imposició de les sancions previstes a l'article 42.13 d'aquest conveni.

6. Quan la constatació dels fets no sigui possible, i no s'adoptin per tant mesures disciplinàries, en cap cas no s'ha de represaliar el denunciador, ans al contrari, cal supervisar amb especial atenció la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeix. Així mateix, i sempre que això sigui possible, s'ha de procurar una organització de la feina que impedeixi el contacte continu dels afectats.



No obstant això, si la conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe suposa o implica, per la seva evidència, notorietat o gravetat, un atac directe o immediat a la dignitat de la dona o de l'home, l'empresa ha d'adoptar les mesures disciplinàries que pugui considerar oportunes, sense necessitat d'acudir a aquest procediment.

Disposició final primera. Comissió Paritària de Vigilància, Interpretació i Estudi

1. En compliment del que estableix l'art. 85.3.e de l'Estatut dels treballadors i, com a òrgan d'aplicació, estudi i vigilància del conveni, s'ha de constituir una Comissió Paritària dins dels 30 dies següents a la signatura del conveni. La comissió esmentada ha d'estar constituïda per un màxim de tres membres de cadascuna de les parts signants, s'ha de reunir una vegada a l'any, tot i que ho pot fer amb més freqüència, prèvia convocatòria d'una de les parts.

2. Els acords sobre interpretació del que s'ha pactat en aquest conveni són vinculants per a les parts signants i objecte de publicació als centres de treball.

3. Les funcions de la comissió esmentada són les següents:

- a) Interpretació de les clàusules del conveni.
- b) Vigilància del compliment del que s'ha pactat.
- c) Les activitats que tendeixin a l'eficàcia pràctica més gran del conveni.
- d) La conciliació en les altres qüestions que les parts li sotmetin de comú acord.
- e) Determinació dels procediments per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir durant la vigència i l'aplicació del conveni col·lectiu vigent.

4. Les parts signants d'aquest conveni acorden, en compliment del que indica l'article 85.3.c de l'Estatut dels treballadors, establir com a procediment voluntari per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària que preveu aquest conveni, el procés de mediació, d'acord amb els procediments regulats al II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat al BOIB número 18, de data 3 de febrer de 2005, en concret mitjançant procés de mediació davant de l'organisme esmentat.

5. Els acords han de ser adoptats per unanimitat dels presents de cadascuna de les parts que formen la comissió i, quan sigui preceptiu, els han d'incorporar al text del conveni col·lectiu.

6. S'estableix com a domicili de la Comissió Paritària el domicili social de l'empresa.

Disposició final segona. Substitució i derogació dels acords anteriors

Els acords o pactes assolits anteriorment a aquest conveni queden derogats i enterament substituïts per aquest.

Disposició final tercera. Entrada en vigor

Aquest acord entra en vigor l'1 de gener del 2021, sens perjudici de la seva publicació al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Marratxí, 6 d'agost de 2021



ANNEX I**Plantilla de diagnòstic de situació d'igualtat entre dones i homes a l'empresa**

Aquesta plantilla s'ha de confeccionar per centre de treball, així com amb caràcter global per a tota l'empresa.

a. Nombre de persones a la plantilla del centre de treball o de l'empresa:

Any o anys anteriors	
Nombre de dones	Nombre d'homes

b. Distribució de la plantilla per edats:

Any o anys anteriors		
Trams d'edat	Nombre de dones	Nombre d'homes
Menys de 19 anys		
De 19 a 30 anys		
De 31 a 45 anys		
De 46 a 55 anys		
De 56 a 60 anys		
De 61 a 65 anys		
Més de 65 anys		

c. Distribució de la plantilla per tipus de contracte:

Plantilla per tipus contracte	Any o anys anteriors	
	Dones	Homes
Fixos a temps complet		
Fixos a temps parcial		
Fixos discontinus a temps complet		
Fixos discontinus a temps parcial		
Temporals a temps complet		
Temporals a temps parcial		
Altres modalitats contractuals		

d. Nombre de persones que han ingressat a l'empresa segons la modalitat contractual d'accés:

Naturalesa del contracte de treball	Any o anys anteriors	
	Dones	Homes
Fix indefinit		
A temps determinat o temporal		

e. Nombre de persones que han cessat a l'empresa detallat per causes o motius:

Causa o motiu	Any o anys anteriors	
	Dones	Homes
Final de contracte temporal		
Dimissió del treballador		
No ha superat el període de prova		
Acomiadament		



Jubilació		
Incapacitat o invalidesa		
D'altres		

f. Nombre de persones per contracte temporal:

Tipus de contracte	Any o anys anteriors	
	Dones	Homes
Por una obra o serveis determinats		
Circumstàncies eventuais de la producció		
Interinitat		
Relleu o substitució per jubilació anticipada		
Posada a disposició (ETT)		
Pràctiques		
Formació		
D'altres		

g. Nombre de conversions de contracte temporal en indefinit (fix ordinari o fix discontinu):

Tipus de contracte	Any o anys anteriors	
	Dones	Homes
Por una obra o serveis determinats		
Circumstàncies eventuais de la producció		
Interinitat		
Relleu o substitució per jubilació anticipada		
Posada a disposició (ETT)		
Pràctiques		
Formació		
D'altres		

h. Nombre de persones per àrees funcionals:

i. Nombre de persones per grups professionals (si escau, es pot fer per categories professionals):

Àrees funcionals	Grups professionals	Any o anys anteriors	
		Dones	Homes
Primera	1r		
	2n		
	3r		
Segona	1r		
	2n		
	3r		
Tercera	1r		
	2n		
	3r		



Quarta	1r		
	2n		
	3r		
Cinquena	1r		
	2n		
	3r		
Sisena	1r		
	2n		
	3r		

j. Nombre de persones ascendides o promocionades professionalment:

Any anterior o anys anteriors	Dones	Homes

k. Nombre de persones beneficiàries d'accions formatives:

Any anterior o anys anteriors	Dones	Homes

l. Nombre de persones segons la jornada de treball:

Tipus de jornada	Any o anys anteriors	
	Dones	Homes
Jornada partida o fraccionada		
Jornada continuada		

m. Nombre de persones que han adaptat o reduït la jornada, o bé que han suspès el contracte per excedència, guarda legal de fill menor o altres motius familiars:

Causes	Any o anys anteriors	
	Dones	Homes
Excedència		
Guarda legal d'un fill menor		
Altres motius familiars		

n. Nombre de dies d'absentisme

Causes	Any o anys anteriors	
	Dones	Homes
Malaltia comuna i accident no laboral		
Accident de treball i malaltia professional		
Maternitat o paternitat		
Adopció o acolliment		
Permisos retribuïts		
Altres absències		

o. Retribució mitjana mensual:

Any anterior o anys anteriors	Dones	Homes



S'han d'agafar totes les retribucions percebudes a l'any i dividir-les pel nombre de dies de permanència del treballador o treballadora per multiplicar-les per 30 dies. Un cop sumades les quantitats de tots els treballadors, d'una banda, i de les treballadores, de l'altra banda, es divideixen pel nombre d'aquests i aquestes, i així s'obté la mitjana de retribució mensual per sexes.

p. Situacions d'assetjament i d'assetjament per raó de sexe:

Any anterior o anys anteriors	Dones	Homes

Aquest apartat únicament cal emplenar-lo en els casos que es presenti resolució judicial ferma que hagi reconegut les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

q. Nombre de representants als òrgans unitaris i sindicals:

Any anterior o anys anteriors	Dones	Homes

r. Nombre de persones amb contracte d'alta direcció:

Any anterior o anys anteriors	Dones	Homes

AVALUACIÓ, COMENTARIS I OBSERVACIONS:

.....

Data i signatura (l'empresa)



**ANNEX II****Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

I. La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i compromís per tal d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i, amb aquesta finalitat, expressa el desig que tot el personal sigui tractat amb dignitat, sense permetre ni tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe a la feina.

II. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. S'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament efectuat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

III. Totes les persones tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en què es respecti la dignitat. Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeixi l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe als sectors sota la seva responsabilitat.

IV. Tot el personal té dret a presentar un escrit de denúncia si es produeix assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, que ha de ser tractat amb serietat, promptitud i confidencialitat. L'escrit ha de contenir la descripció dels incidents i s'ha d'adreçar, a elecció de la persona interessada, a un responsable del departament de personal o a una persona de la direcció de l'empresa, en els termes que estableix l'article 54 del capítol onzè d'aquest conveni.

V. L'article 42.12 del conveni disposa que és una falta molt greu, sancionable –a opció de l'empresa– amb suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies o amb acomiadament disciplinari, «tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta es duu a terme aprofitant-se d'una posició jeràrquica suposa una circumstància agreujant».

En el supòsit que una persona incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, ha de ser sancionada tal com disposa el precepte assenyalat.