



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

7261

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 de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Transportes Salas Simó, S.L. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100041012013)

Antecedents

1. El 10 de maig de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transportes Salas Simó, S.L.
2. El 20 de maig de 2022, Juan Antonio Marimón Pizà, 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 Transportes Salas Simó, S.L., en el Registre de Convenis Col·lectius 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 pels membres de 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, 10 d'agost de 2022

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



**Text articulat del III Conveni Col·lectiu
DE L'EMPRESA TRANSPORTES SALAS SIMÓ, S. L., I LES PERSONES TREBALLADORES DELS CENTRES DE
MALLORCA I MENORCA.**

**CAPÍTOL
PRELIMINAR**

1. Parts signatàries del conveni col·lectiu de l'empresa. - Són parts signatàries del present II Conveni Col·lectiu d'Empresa Transportes Salas Simó, S. L., centres de Mallorca i Menorca, per la representació sindical: els representants legals de les persones treballadores D. JUAN SERRA CAÑELLAS, D. FRANCISCO MONTSERRAT NICOLAU i D. RAMON GRIMALT NICOLAU; i per la representació empresarial, JUAN ANTONIO MARIMON PIZA.

2. Declaració de principis.- Les parts concertants del Conveni Col·lectiu d'empresa, de forma assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment el seu Títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que el present text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap mena de vacil·lació o indecisió, tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita en aquest referida a persones (persones treballadores, categories professionals, llocs de treball, familiars de persones treballadores, etcètera), fuig en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els mots en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap mena de discriminació, assumint, així, el que estableix la referida Llei d'Igualtat a l'apartat 11, de l'article 14 d'aquesta en la dita matèria.

**CAPÍTOL I
Disposicions generals**

Art. 1. Àmbit territorial, personal i funcional

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica a totes les persones treballadores que prestin els seus serveis a l'empresa als centres de Mallorca i Menorca.

Art. 2. Àmbit temporal

La vigència del present Conveni Col·lectiu és des de l'1 de gener de 2020 i la seva finalització general és el dia 31 de desembre de 2024.

Art. 3.- Denúncia i pròrroga

Aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el que estableix l'article 86 de l'Estatut de les persones treballadores, es prorrogarà tàcitament d'any en any, si no és denunciat per qualsevol de les representacions atorgants d'aquest, amb una antelació mínima d'un mes a la finalització de la vigència general.

En ser denunciat, s'iniciaran les negociacions del Conveni Col·lectiu següent en els termes establerts legalment i tal com ho estableixi la comissió negociadora que es constitueixi a aquest efecte.

Art. 4. Naturalesa del conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i seran considerades globalment als efectes de la seva aplicació pràctica.

Art. 5. Comissió paritària

Es constitueix una Comissió mixta paritària de vigilància, interpretació i seguiment d'aquest Conveni Col·lectiu d'empresa, que està formada per sis representants de les parts signants, tres de la part empresarial i tres per la representació social. Aquesta comissió iniciarà els seus treballs a partir de la data que es publiqui el Conveni Col·lectiu al Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB).

Per avaluar, diagnosticar i aplicar mesures sobre igualtat entre dones i homes, cal constituir al si de la Comissió Paritària una Comissió d'Igualtat que serà l'encarregada de vetllar pel compliment de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE del 23 de març).

El domicili de la Comissió Paritària queda fixat a la seu de l'empresa situada a la carretera Coll d'en Rebassa a Son Ferriol, s/n. Parc de Serveis Sa Tapia 07007 Palma de Mallorca.

**CAPÍTOL II****Classificació professional i polivalència funcional****Art. 6. Classificació professional**

1. La classificació del personal que a continuació es relaciona és merament enunciativa i en cap cas no suposa l'obligació que siguin coberts tots els llocs de treball dels grups professionals ni de les categories relacionades, cosa que anirà en funció de les necessitats de l'empresa.

Quan es dugui a terme la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dues o més categories, grups o nivells, l'equiparació s'ha de fer en virtut de les funcions que siguin prevalents.

Als grups de personal tècnic, superior, administratiu, subaltern i als altres grups, les funcions seran polivalents, a excepció d'aprenents, aspirants i personal de neteja de locals i oficines i excepte necessitat de titulació o capacitat especial per a la funció i sense perjudici del dret que es reconeix a les persones treballadores a l'article 39.4 de l'Estatut de les persones treballadores respecte de la categoria professional i el salari, i del que disposa l'article 43.1 del present Conveni, en matèria de mobilitat funcional.

Art. 7. Grups professionals

El personal que presti els seus serveis a l'empresa inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu es classificarà en algun dels quatre grups professionals següents:

Grup I: Personal superior i tècnic.

Grup II: Personal d'Administració.

Grup III: Personal de Moviment.

Grup IV: Personal Subaltern.

Art. 8. Grup I. Personal superior i tècnic

Componen aquest grup professional les categories professionals següents:

1. Llicenciat/ada i Enginyer/era.
2. Enginyer/era tècnic/a i Auxiliar titulat/ada.
3. Ajudant/a tècnic/a sense titulació.
4. Cap de serveis.
5. Inspector/a principal.

Art. 9. Grup II. Personal administratiu

S'integren dins aquest grup professional les categories professionals següents:

1. Cap de secció.
2. Cap de negociat.
3. Oficial/a 1a.
4. Oficial/a 2a.
5. Auxiliar administratiu/iva.
6. Auxiliar administratiu/iva —amb menys de 2 anys d'experiència— (màxim un any de contractació).
7. Aspirant administratiu/iva.

Art. 10. Grup III. Personal de moviment

S'adscriuen a aquest grup professional les categories professionals següents:

A) Personal d'agències de transport:

1. Encarregat/ada general.
2. Encarregat/ada de magatzem.
3. Capatàs/assa.
4. Auxiliar de magatzem i Basculer/a.
5. Peó especialitzat.
6. Peó.



B) Transport de mercaderies:

1. Cap de trànsit de 1a.
2. Cap de trànsit de 2a.
3. Cap de trànsit de 3a.
4. Conductor/a mecànic/a.
5. Conductor/a de furgonetes i motocicletes.
6. Conductor/a.
7. Conductor/a amb menys de 2 anys d'experiència (màxim 4 mesos en aquesta categoria).
8. Ajudant/a.
9. Peó especialitzat.
10. Peó.

C) Personal de serveis auxiliars:

1. Greixador/a.
2. Vigilant nocturn.
3. Vigilant diürn.
4. Peó.

Art. 11. Grup IV. Personal subaltern

S'inclouen en aquest grup professional les categories professionals següents:

1. Cobrador/a de factures.
2. Telefonista.
3. Porter/a.
4. Vigilant.
5. Netejador/a.
6. Grum.

Art. 12. Categories professionals del grup I: personal tècnic i superior

S'entén per personal superior i tècnic qui, amb la pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la Direcció, exerceix funcions de comandament i organització. Es considera personal tècnic el que exerceix funcions o realitza feines que exigeixen especial competència pel que fa a la tècnica transportista.

Aquest grup està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions i les comeses generals de les quals són les que, amb caràcter enunciatiu, a continuació, es relacionen:

Personal tècnic:

1. Enginyer/era i llicenciat/ada: Són els que, a les ordres d'un cap de servei, exerceixen funcions o treballs per a l'exercici dels quals estan facultats per la titulació universitària de grau superior.
2. Enginyers/eres tècnics/ques i auxiliars titulats/ades: Són els que, a oficines de projectes o estudis o a tallers i altres departaments, apliquen els coneixements per als quals els faculta el títol de grau mitjà o superior.
3. Ajudants/es tècnics/ques sense titulació: Són els que, sense estar facultats per una titulació universitària de grau mitjà o superior, exerceixen funcions d'organització, ajuda a projectes, estudis econòmics, etcètera, constituint part del grup de suport de Direcció.

Personal superior:

1. Cap de serveis: És qui, amb iniciativa pròpia i dins de les normes dictades per la Direcció de l'empresa, exerceix funcions d'alt comandament i organització, coordinant tots els serveis de l'empresa o centre de treball o estant al capdavant d'un dels serveis en què es pugui estructurar l'empresa.
2. Inspector/a principal: És qui exerceix la inspecció sobre tots els serveis o les instal·lacions de l'empresa, depenent directament de la Direcció. També pot tenir a càrrec seu el comandament d'una zona o demarcació.

Art. 13. Categories professionals del grup II: personal administratiu

Es considera personal administratiu el personal que, a les diferents dependències de l'empresa, exerceix funcions burocràtiques i d'administració. Aquest grup està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions i les comeses generals de les quals són les que, amb caràcter enunciatiu, es relacionen:

1. Cap de secció: Exerceix, amb iniciativa i responsabilitat, el comandament d'un dels grups d'activitat en què s'estructurin els serveis administratius de l'empresa.
2. Cap de negociat: És qui, sota la dependència d'un cap administratiu/iva, dirigeix la tasca del seu negociat sense perjudici de la seva participació personal a la feina, i respon de l'execució correcta dels treballs del personal que té subordinat.
3. Oficial/a de primera: És la persona treballadora que, sota la seva pròpia responsabilitat, realitza amb la màxima perfecció burocràtica feines que requereixen plena iniciativa, entre les quals hi ha les gestions de caràcter comercial, tant a l'empresa com a visites a clients i organismes. Als centres de treball, les persones treballadores administratives dels quals siguin entre quatre i set, tots dos inclusivament, pot actuar de cap d'aquests. Queden incloses en aquesta categoria les persones treballadores la principal comesa de les quals sigui la de realitzar treballs de programació informàtica.
4. Oficial/a de segona: Pertanyen a aquesta categoria les persones treballadores que, subordinades al / a la cap de l'oficina i amb coneixements teòrics i pràctics adequats, realitzen, normalment, amb la deguda perfecció i professionalitat corresponents, treballs que requereixen iniciativa pròpia: classificació de correspondència, liquidació, càlculs, estadístiques i qualssevol altres funcions d'importància anàloga. S'assimilen a aquesta categoria els/les taquimecanògrafs/es.
5. Auxiliar administratiu/iva: Correspon a aquesta categoria la persona treballadora que, amb coneixements elementals de caràcter burocràtic, ajuda els/les superiors en l'execució de feines senzilles de correspondència de tràmit, subjectant-se a fórmules o impresos, tramitació d'expedients, d'acord amb formularis, maneig de fitxers, amb les anotacions corresponents, confeccions de vals, notes de comanda i altres funcions semblants. S'assimiliran a aquesta categoria els/les mecanògrafs/es.
6. Auxiliar administratiu/iva —amb menys de 2 anys d'experiència— (màxim 1 any en aquesta categoria): Correspon a aquesta categoria la persona treballadora que, amb coneixements elementals de caràcter burocràtic, ajuda els/les superiors en l'execució de feines senzilles de correspondència de tràmit, subjectant-se a fórmules o impresos, tramitació d'expedients, d'acord amb formularis, maneig de fitxers, amb les anotacions corresponents, confeccions de vals, notes de comanda i altres funcions semblants. S'assimiliran a aquesta categoria els/les mecanògrafs/es. Quan tingui menys de dos anys d'experiència laboral en aquestes funcions, se la classificarà com a “auxiliar administratiu/iva sense experiència”, de conformitat amb el que disposa l'article 20è del present Conveni Col·lectiu d'empresa.
7. Aspirant administratiu/iva: S'entén per aspirant la persona treballadora que, durant dos anys, sense depassar els divuit anys, treballi en tasques pròpies d'oficina, disposada a iniciar-se en les tasques peculiars d'aquesta. Si no hi ha plaça en arribar als divuit anys, pot romandre a l'empresa amb l'increment del 50 per cent de la diferència de salaris entre aspirant i auxiliar.

Art. 14. Categories professionals del grup III: personal de moviment

Aquest grup està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions i les comeses generals de les quals són les que, amb caràcter enunciatiu a continuació, es relacionen:

A) Personal d'agència de transports:

1. Encarregat/ada general: És qui, amb comandament directe sobre el personal especialitzat i no qualificat i a les ordres del / de la director/a gerent/a o cap principal, si és que n'hi hagués, té la responsabilitat del treball i la seguretat del personal, li correspon l'organització o direcció del servei, indicant als seus subordinats la forma d'efectuar aquells treballs que se li ordenin. Per tant, ha de posseir coneixements suficients per realitzar les ordres que li encomani el seu superior, inherents a la seva funció i per a la redacció de pressupostos de treball que ha de realitzar-se, tenint cura del material a fi que estigui disposat per al treball en qualsevol moment.
2. Encarregat/ada de magatzem: És la persona treballadora responsable del magatzem o els magatzems a càrrec seu, havent de despatxar les comandes, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament per repartir-les on calgui.

Ha de registrar als llibres d'entrades i sortides de les mercaderies esmentades, redactant i remetent a les oficines les relacions corresponents amb indicacions de destinació, procedència i entrada i sortida que hi hagi.

3. Capatàs/assa: És la persona treballadora que, a les ordres de l'encarregat/ada general, si aquest/a existís, i reunint condicions pràctiques per dirigir un grup de persones treballadores, s'ocupa del despatx de talons de les facturacions, atenen les reclamacions que es produeixin i donant compte diari de la marxa del servei a la seva persona cap immediata; també realitzarà tasques de control i vigilància anàlogues, encara



que d'ordre inferior a les que s'indiquen per a l'encarregat/ada general.

4. Auxiliar de magatzem i basculer/a: Comprèn aquesta categoria qui, a les ordres de la persona cap de magatzem, rep i ordena degudament la mercaderia, en fa el pesat, adhereix les etiquetes als paquets i els precinta quan la seva persona cap l'hi ordena. Fa el remogut de les mercaderies traslladant-les d'un magatzem a un altre, una vegada classificades, encarregant-se, així mateix, de mantenir net el local i de la vigilància de les mercaderies que s'hi guarden.

5. Peó especialitzat: És la persona treballadora que té adquirida una llarga pràctica en la càrrega de vehicles, realitzant-la amb rapidesa i aprofitament d'espai i seguretat, sabent instal·lar els accessoris propis per efectuar-ne la càrrega i descàrrega. Es farà càrrec de portar el document de mercaderies per retirar-lo de les estacions, els vehicles i els magatzems i traslladar-lo al client, havent de lliurar a la seva persona cap immediata el volant del lliurament degudament signat.

6. Peó: És la persona treballadora la tasca de la qual només requereix l'aportació del seu esforç muscular i la seva atenció, sense que se li exigeixi una pràctica destacada o un reconeixement previ. Efectua la recollida i entrega de mercaderies.

B). Transport de mercaderies:

1. Cap de trànsit de 1a: És qui té a càrrec seu dirigir la prestació dels serveis d'un grup de més de 50 vehicles, distribuint el personal i el material, les entrades i sortides d'aquests, així com resumir les estadístiques de trànsit, recorreguts i consum. 2. Cap de trànsit de 2a: És qui, amb les mateixes atribucions que el cap de 1a, dirigeix la prestació de serveis d'un grup de fins a 50 vehicles.

3. Cap de trànsit de 3a: És qui, amb les mateixes atribucions que els anteriors, dirigeix la prestació de serveis d'un grup de fins a 25 vehicles.

4. Conductor/a mecànic/a: És la persona treballadora que, estant en possessió del permís de conducció «C+E», es contracta amb l'obligació de conduir qualsevol vehicle d'empresa, amb remolc o sense, segons les necessitats d'aquesta, ajudant-ne en les reparacions, sent la responsable del vehicle durant el servei i dirigint la càrrega i descàrrega de la mercaderia, i responent-ne si durant el viatge no s'encomana aquesta a una altra persona i lliurant, si se li exigeix, un comunicat diari per escrit del servei efectuat i de l'estat del vehicle. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i els temps que es fixin.

Així mateix, s'enquadren en aquesta categoria professional els Manipuladors de pales excavadores que alhora realitzen les tasques de transport d'aquestes entre els diferents punts de treball.

La persona conductora de vehicles-cisterna, a més de les obligacions pròpies de les persones conductores mecàniques, ha de realitzar les comeses següents:

- a) Inspeccionar l'estat, la neteja i la conservació de les cisternes i els seus elements accessoris com canonades, boques de càrrega i descàrrega, vàlvules, manòmetres de pressió, elevadors, calefactores, bombes de descàrrega i similars.
- b) Empalmar i desempalmar mànegues de càrrega i descàrrega, obrir i tancar vàlvules, controlar l'ompliment i el buidatge, fins i tot si és necessari pujant a dalt de tot de les cisternes.
- c) Controlar les pressions, despressionar, utilitzant les caretes i altres elements de seguretat que se li ordenin.

5. Conductor/a: És la persona treballadora que, independentment del permís de conducció que posseeix, és contractada únicament per conduir vehicles que requereixen un permís de classe «C», sense necessitat de coneixements mecànics i amb l'obligació de dirigir el condicionament de la càrrega amb participació activa en aquesta, situant-se a la caixa del vehicle, si calgués, sense més conducció dels paquets que des del lloc en què es trobin fins al vehicle o viceversa. Pot ser emprada per fer viatges acompanyant la persona conductora mecànica servint-li d'ajudant/a. Si se li exigeix, ha de donar un comunicat diari per escrit del servei efectuat i de l'estat del vehicle. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i els temps que es fixin.

S'enquadren en aquesta categoria professional els manipuladors de pales excavadores que no efectuen per si mateixos els trasllats d'aquestes.

6. Conductor/a de furgonetes i motocicletes: És la persona treballadora que, independentment del permís de conducció que posseeix, és contractada únicament per conduir vehicles que requereixen un permís de classe inferior, sense necessitat de coneixements mecànics i amb l'obligació de col·laborar en el condicionament de la càrrega i descàrrega del vehicle, podent ser empleada en la realització de viatges acompanyant la persona conductora mecànica servint-li d'ajudant/a.

7. Conductor/a amb menys de dos anys d'experiència: És la persona treballadora contractada per conduir vehicles que, independentment del permís de conducció que posseeixi, no disposa d'almenys dos anys d'experiència en la conducció del tipus de vehicles per la qual se li contracta. Cap persona treballadora no pot romandre classificada en aquesta categoria més de quatre mesos. Ha d'ascendir a la categoria de conductor/a enquadrada en la categoria corresponent a la llicència per a la qual va ser contractada, en el moment que acrediti la durada de quatre mesos prestant serveis sota la categoria abans esmentada.



8. Ajudant/a: És la persona treballadora que auxilia en totes les funcions la persona conductora, complint les instruccions que rebí d'aquesta, ajudant-la al canvi de rodes i les reparacions necessàries, i en les altres incidències que s'originin en el servei. S'ocupa, en ruta, de pujar i baixar les mercaderies, ajudant així mateix la persona conductora en la reparació d'avaries i, a l'arribada a la destinació, s'ocupa de la neteja interior del cotxe. L'ajudant/a ha d'auxiliar en totes les funcions la persona conductora, ocupant-se del condicionament de la càrrega, estiba i desestiba. Si no realitza treballs de camió, es pot dedicar a feines inferiors com a peó especialitzat.

9. Peó especialitzat: És la persona treballadora que té adquirida una llarga pràctica en la càrrega de vehicles, realitzant-la amb rapidesa i aprofitament d'espai i seguretat, sabent instal·lar els accessoris propis per efectuar-ne la càrrega i descàrrega. Es farà càrrec de portar el document de mercaderies per retirar-lo de les estacions, els vehicles i els magatzems i traslladar-lo al client, havent de lliurar a la seva persona cap immediata el volant del lliurament degudament signat.

10. Peó: És la persona treballadora la tasca de la qual només requereix l'aportació del seu esforç muscular i la seva atenció, sense que se li exigeixi una pràctica destacada o un reconeixement previ. Efectua la recollida i entrega de mercaderies.

C) Personal de serveis auxiliars:

1. Greixador/a: És la persona treballadora que té per missió el lubricat de cadascuna de les peces dels vehicles utilitzant els aparells i dispositius adequats. S'encarrega de mantenir una neteja externa escrupolosa dels vehicles que se li confïa, efectuant-hi, a més de la rentada, les operacions complementàries d'assecatge i poliment.

2. Vigilant nocturn: La seva missió consisteix a vigilar els accessos, fiscalitzant l'entrada i sortida de vehicles i del personal, el cobrament dels serveis prestats, atendre el telèfon, col·laborar en la neteja dels locals i en el moviment dels vehicles als garatges petits sense personal adequat i d'una capacitat mínima; ha de manejar l'assortidor de benzina i fer-se càrrec dels vals o cobrar el carburant servit.

3. Vigilant diürn: És la persona treballadora que vigila les portes, fiscalitzant l'entrada i la sortida de vehicles i del personal durant les hores del dia, col·laborant en la neteja dels locals i en el moviment dels vehicles.

4. Peó: És la persona treballadora la tasca de la qual només requereix l'aportació del seu esforç muscular i la seva atenció, sense que se li exigeixi una pràctica destacada o un reconeixement previ. Efectua la recollida i entrega de mercaderies.

Art. 15. Categories professionals del grup IV: personal subaltern

Aquest grup està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions i les comeses generals de les quals són les que, amb caràcter enunciatiu a continuació, es relacionen:

1. Cobrador/a de factures: És la persona treballadora que té com a missió primordial, com el seu nom indica, cobrar les factures a domicili, i és responsable del lliurament de les liquidacions, que farà en perfecte ordre i en temps oportú.

2. Telefonista: Aquesta categoria comprèn el personal que, a les diferents dependències de l'empresa, té assignada exclusivament la missió d'establir les comunicacions telefòniques amb l'interior i amb l'exterior, prenent i transmetent els encàrrecs i avisos que rebí.

3. Porter/a: És la persona treballadora que vigila les diferents dependències de l'empresa, seguint les instruccions que rep, fent funcions de custòdia i vigilància.

4. Vigilant: És la persona treballadora que té a càrrec seu la vigilància de tallers, garatges, oficines, estacions o altres locals de l'empresa, en torns tant de dia com de nit, cursant els comunicats corresponents a les possibles incidències.

5. Netejador/a: És la persona treballadora que fa la neteja de les oficines i d'altres dependències de l'empresa.

6. Grum: És la persona treballadora subalterna, major de 16 i menor de 18 anys, a qui es poden encomanar tasques de repartiment i encàrrecs que calgui realitzar fora o dins del local al qual està adscrita.

Art. 16. Conductor/a amb menys de dos anys d'experiència

A la persona treballadora que ingressa a l'empresa com a conductor/a, que tingui menys de dos anys d'experiència en la conducció de vehicles corresponents a la llicència de conduir per la qual se la contracta, l'empresa podrà enquadrar-la en la categoria de "conductor/a amb menys de dos anys d'experiència", i ha de percebre, en aquest supòsit, durant el període en què es trobin en aquesta categoria, el salari base que recull l'annex I d'aquest Conveni.

Aquesta persona treballadora no pot romandre classificat en aquesta categoria més de quatre mesos de durada en un període de dos anys continuats, havent d'ascendir, després d'aquests quatre mesos, automàticament a la categoria de conductor/a, quedant enquadrada en la categoria corresponent a la llicència per a la qual va ser contractada.

Art. 17. Auxiliar administratiu/iva (sense experiència)

A la categoria professional d'auxiliar administratiu/iva amb menys de dos anys d'experiència laboral en aquestes funcions se li assignarà el salari base que recull l'annex I d'aquest Conveni, el qual la persona meritara i percebrà com a màxim durant un any, passant a partir d'aquest període a percebre el salari de l'Auxiliar administratiu/iva amb experiència.

CAPÍTOL III**Ingressos, contractació, ascensos i cessaments.****Art. 18. Període de prova**

La durada màxima del període de prova, que s'ha de concertar per escrit, és de sis mesos per al personal superior i tècnic, i per a la resta de persones treballadores, de dos mesos.

Art. 19. Ascensos

L'empresa ha de publicar les vacants existents amb una antelació almenys de deu dies a fi que hi puguin optar les persones treballadores de la categoria immediatament inferior o aquelles que compleixin els requisits exigits per l'empresa. Els ascensos es produeixen a elecció de l'empresa entre el personal capacitat. Als tribunals que, si escau, jutgin les proves per a l'ingrés o els ascensos del personal, es dona participació als representants legals de les persones treballadores.

Art. 20. Contractes

CONTRACTES EVENTUALS: quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes ho exigeixi, es poden subscriure contractes d'aquesta naturalesa segons el que preveu l'article 15.1.b) del text refós de la Llei de l'Estatut de les persones treballadores (Llei 12/2001, de 9 de juliol). Poden tenir una durada màxima de sis mesos, dins un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Si se subscriu per un període inferior a la durada màxima permesa i es pot prorrogar una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

TEMPS PARCIAL:

L'empresa pot concertar la realització d'hores complementàries amb les persones treballadores a temps parcial que hi prestin serveis en els termes següents:

Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb les regles següents:

- a) L'empresa només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb la persona treballadora. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.
- b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.
- c) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot ser requerida per l'empresa. El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir el 30 % de les hores ordinàries contractades.
- d) La persona treballadora ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies.
- e) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complert un any des de la seva formalització, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:
 - L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades a l'article 37.5 de l'Estatut de les persones treballadores.
 - Per necessitats formatives, sempre que se n'acrediti la incompatibilitat horària.
 - Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.
- f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes estan subjectes a les regles previstes a les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa de la persona treballadora a la realització de les hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constitueix conducta laboral sancionable.
- g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresa pot, en qualsevol moment, oferir a la persona treballadora la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el 30 % de les hores ordinàries



objecte del contracte. La negativa de la persona treballadora a la realització d'aquestes hores no constitueix conducta laboral sancionable. Aquestes hores complementàries no es computen als efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que s'estableixen a la lletra c).

h) La jornada de les persones treballadores a temps parcial es registra dia a dia i es totalitza mensualment, lliurant còpia a la persona treballadora, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què fa referència aquest article. L'empresa ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys. En cas d'incompliment de les obligacions de registre esmentades, el contracte es presumeix subscrit a jornada completa, llevat de prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

i) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts als articles 34, apartats 3 i 4; 36.1 i 37.1, de l'Estatut de les persones treballadores.

j) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribueixen com a ordinàries, computant-se a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

Art. 21. Persones treballadores fixes discontinúes

Quan es tracti de treballs fixos periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, les persones treballadores que facin aquesta activitat han de ser contractades com a tals i han de ser cridades sempre que l'empresa tingui necessitat dels seus serveis.

La crida a què fa referència el paràgraf anterior s'ha de fer per rigorós ordre d'ingrés a l'empresa, dins de cada categoria, funció o especialitat depenent de la durada del període de treball de les necessitats de l'empresa. Per data d'ingrés s'entén la que correspongui a la primera contractació com a fix discontinu.

En cas que la persona treballadora tingui coneixement que el lloc de treball ha estat ocupat per una altra persona treballadora amb menys dret, pot instar procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini des que la persona treballadora tingui coneixement de la manca de convocatòria. L'empresa ha de comunicar per escrit a la persona treballadora el seu desistiment a la crida. Les persones treballadores fixes discontinúes poden ser cridades tantes vegades com l'empresa necessiti els seus serveis i pels períodes en què els necessiti. El preavís de cessament ha de ser comunicat a la persona treballadora amb una antelació mínima de cinc dies laborables. En cas contrari, s'ha de compensar la prestació de serveis amb el pagament dels salaris corresponents. El cessament s'ha de produir en ordre invers a l'antiguitat. Excepcionalment, si la crida i el contracte fixen com a durada del mateix cent vuitanta dies o més, la data de finalització del contracte ha de ser la determinada al contracte.

No concórrer a una crida implica la resolució i l'extinció del contracte, llevat que la crida sigui per un període de durada inferior a trenta dies naturals o que l'empresa s'obligui a satisfer el salari corresponent a aquests trenta dies i cotitzar en aquest període a la Seguretat Social. Ambdós requisits s'han de fer constar a la crida, que necessàriament s'ha de formalitzar per escrit.

La decisió de no cridar a una persona treballadora o alterar l'ordre de la crida segons la prioritat per antiguitat a la categoria s'ha de comunicar per escrit a la persona treballadora. Si no es comunica en forma escrita, la persona treballadora té dret a reincorporar-se a l'empresa pel període que li correspongui sense perjudici que aquesta, posteriorment a la seva incorporació, pugui acomiadar la persona treballadora en els termes i amb les indemnitzacions que exigeixi la legislació vigent.

L'empresa ha d'elaborar anualment un escalafó específic per a les persones fixes de treball discontinu on figurin el nom i els cognoms, la categoria professional i l'antiguitat als efectes de crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

Qualsevol treballador fix discontinu té preferència per ordre d'escalafó, per convertir el contracte en fix, sempre que hi hagi una vacant de treballador fix per cobrir d'acord amb la seva categoria professional.

Art. 22. Cessaments o dimissions

Quan una persona treballadora vulgui cessar al servei de l'empresa per dimissió, ha de preavisar per escrit amb quinze dies naturals d'antelació com a mínim.

En aquest supòsit, l'empresa pot disposar que la persona treballadora passi a gaudir de vacances si té períodes pendents. En cas que la persona treballadora no preavis amb l'antelació establerta al paràgraf anterior, ha d'indemnitzar l'empresa amb un dia de salari per cada dia d'incompliment del termini de preavís, que se li pot deduir de la liquidació salarial que sigui procedent pel seu cessament.

L'empresa ha de lliurar, amb una antelació mínima de cinc dies, a la persona treballadora que hagi de finalitzar la relació laboral amb l'empresa, proposta del rebut de liquidació amb detall dels conceptes perquè la comprovin els representants legals de les persones treballadores.



CAPÍTOL IV

Formació professional

Art. 23. Formació contínua

A conseqüència de les disposicions legals vigents en matèria de formació contínua, l'empresa ha d'organitzar cursos de capacitació professional per a l'adaptació de les persones treballadores a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball. El temps d'assistència als cursos té la consideració de temps de treball efectiu.

Art. 24. Garanties

L'empresa ha de gestionar davant de la Fundació Tripartida per a la Formació a l'Ocupació la realització dels cursos de formació necessaris.

Art. 25. Facilitats de formació i permisos d'examen

L'empresa ha de facilitar, en la mesura de les seves possibilitats, l'adaptació de la jornada laboral de les persones treballadores que facin estudis de formació reglada i, en cas d'impossibilitat, ha de justificar-ho per escrit i de manera raonada.

Quan una persona treballadora cursi estudis a iniciativa de l'empresa, per obtenir un títol acadèmic o professional, l'empresa està obligada a concedir els permisos necessaris per a l'assistència a exàmens. La retribució dels permisos esmentats està condicionada a l'obtenció de la qualificació "suficient" en aquests exàmens.

CAPÍTOL V

Retribucions salarials i extrasalarials

Art. 26. Salari base

Els salaris base de les diferents categories professionals i anys de vigència del present conveni són els que figuren a la taula de l'annex I, II i III, del present Conveni, una vegada efectuats i aplicats els increments pactats:

- L'increment salarial per a l'any 2020 serà del 0 %
- L'increment salarial per a l'any 2021 serà del 0 %
- L'increment salarial per a l'any 2022 serà del 5 % des de l'1 de gener del 2022
- L'increment salarial per a l'any 2023 serà del 3,5% des de l'1 de gener del 2023
- L'increment salarial per a l'any 2024 serà del 3,5% des de l'1 de gener del 2024

S'hi annexen les taules salarials per a cada anualitat.

Art. 27. Plus de conveni

En compensació per la supressió i congelació del complement per anys de servei pactada al seu dia, totes les persones treballadores tenen dret a percebre un plus denominat de conveni equivalent al 15 per cent de salari base, sense perjudici del que estableix el paràgraf següent.

En cap cas les quanties resultants dels complements o plusos esmentats són acumulables entre si, percebent-se la major que correspongui, que té caràcter absorbible i compensable respecte de la inferior que percebi.

Art. 28. Pagues extraordinàries.

Les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa tenen dret a percebre tres pagues o gratificacions extraordinàries a l'any, les quals s'han d'abonar durant la primera quinzena dels mesos de març, juliol i desembre, i la quantia ha de ser de 30 dies de salari base més el plus de conveni o el complement per antiguitat congelat, si aquest és superior, o la part proporcional que correspongui si no s'han computat dotze mesos per a la meritació de la gratificació corresponent.

Les situacions d'incapacitat temporal es computen com a temps de meritació a efectes del còmput i càlcul d'aquestes pagues extraordinàries d'acord amb el que estableix l'article 34 del Conveni.

Les gratificacions extraordinàries poden ser prorratejades en les dotze mensualitats salarials sempre que hi hagi acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o, si no n'hi ha, amb la majoria de les persones treballadores.

**Art. 29. Plus de transport de mercaderies perilloses (ADR)**

Les persones conductores encarregades habitualment de la manipulació i el transport professional de mercaderies perilloses, en la definició que en fa l'Acord europeu sobre transport internacional de mercaderies perilloses per carretera (ADR), i fins a la data denominat "plus de perillositat", han de meritjar i percebre un complement salarial de 116,53 euros, excepte aquelles persones treballadores afectades per la disposició addicional, que s'ha de liquidar mensualment mentre es realitzin aquests treballs.

Aquelles persones treballadores que no duguin a terme aquestes funcions habitualment han de percebre aquest mateix complement salarial durant el temps que les facin.

Art. 29 Bis. Plus de transport

Atesa la naturalesa del treball per realitzar i els desplaçaments necessaris de les persones treballadores per anar o tornar dels centres i llocs de treball, s'estableix en concepte de compensació de despeses un plus de transport, la quantia mensual del qual consta a les taules salarials, igual per a totes les categories professionals i pagador en dotze mensualitats.

El dret a rebre aquest plus no varia en cas d'incapacitat laboral transitòria de la persona treballadora, atès que constitueix una compensació de despeses calculada anualment i distribuïda, a efectes de cobrament, en dotze mensualitats.

Art. 30. Valor del temps de presència i de les hores extraordinàries

El valor de les hores de presència, quan s'opti per la compensació econòmica, s'ha d'abonar de conformitat amb el preu que consta a les taules salarials que s'adjunten.

Si les hores de presència es produeixen durant el temps de descans setmanal, o en dia festiu o diumenge, es retribueixen de conformitat amb el que s'estipula a les taules salarials que s'adjunten.

El valor de les hores extraordinàries es retribueix cadascuna de conformitat amb el que s'estipula a les taules salarials que s'adjunten i les realitzades durant el temps de descans setmanal o en dia festiu o diumenge, es retribueixen de conformitat amb el que s'estipula a les taules salarials que s'adjunten.

El primer mes de cada semestre de cada any l'empresa ha d'optar entre compensar les hores de presència per temps equivalents de descans o el seu abonament econòmic, i el sistema triat no pot variar fins al semestre següent.

Els valors esmentats entren en vigor el dia u de gener de 2022.

Art. 31. Indemnització per mora.

En el cas de mora injustificada en el pagament de salaris, les persones treballadores tenen dret a una indemnització equivalent al 10 per cent d'interès anual sobre la quantitat deguda, en els termes que preveu l'article 29 de l'Estatut de les persones treballadores.

Art. 32. Treball de superior o inferior categoria

La persona treballadora que faci funcions de categoria superior a les de la categoria professional que tingui reconeguda per un període de sis mesos ininterromputs en el termini d'un any o vuit mesos alterns durant dos anys consecutius, pot reclamar la classificació davant la direcció de l'empresa.

Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ del comitè d'empresa o, si escau, dels delegats de personal, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior, però no sigui procedent l'ascens legalment, la persona treballadora té dret a percebre la diferència entre els emoluments corresponents a la categoria en què estigui classificada i els fixats per a la categoria assignada.

El que s'ha pactat anteriorment s'articula sense perjudici del que regula l'article 8 d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa.

Quan una persona treballadora de l'empresa cobreixi, amb caràcter i contracte específic d'interinitat, un lloc de categoria superior deixat vacant temporalment pel seu titular, no consolidarà dret a categoria ni a salari.

Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresa necessita destinar una persona treballadora a tasques corresponents a categories inferiors a la seva, només podria fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants legals de les persones treballadores.

**Art. 33. Dietes**

L'import de les dietes és el següent:

- Any 2022: Esmorzar 3,69€; menjar 11,55€; sopar 11,55€ i pernoctació 9,58€.
- Any 2023: Esmorzar 3,81 €; menjar 11,95 €; sopar 11,95 € i pernoctació 9,91 €.
- Any 2024: Esmorzar 3,95€; menjar 12,37€; sopar 12,37€ i pernoctació 10,96€.

Art. 34. Baixa per incapacitat temporal

Les persones treballadores en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident de treball o malaltia professional han de percebre de l'empresa, en concepte d'indemnització i millora de les prestacions de la Seguretat Social, des del primer dia de baixa i durant tot el temps de la seva durada, la diferència necessària per completar la percepció que rebin d'aquesta fins al cent per cent del salari base, complement per antiguitat congelada, si escau, o el plus de conveni, els complements de plus de transport de mercaderies perilloses (ADR) o de perillositat, si escau, i plus de nocturnitat, ambdós si escau, i els altres complements de lloc de treball o personals, sempre que aquests els estiguin meritant regularment i habitualment, corresponents al càlcul de la mitjana aritmètica dels sis mesos anteriors al de la baixa.

Les persones treballadores en situació d'IT per malaltia comuna o accident no laboral la baixa de les quals comporti l'ingrés hospitalari i posterior convallescència perceben la mateixa quantia estipulada per al cas d'accident laboral o malaltia professional al paràgraf anterior, des del quart dia de baixa i fins al dia norantè (90è) ininterrompudament com a màxim, a comptar des de la data de la baixa.

Les altres situacions d'IT donen dret a percebre el complement regulat en aquest article a partir del setzè (16è) dia i fins a màxim el dia norantè (90è) de baixa ininterrompuda, a comptar de la data de la baixa.

Els períodes que l'empresa aboni la diferència fins al 100 per cent de la retribució establerta en aquest article computen a efectes de la meritació i el càlcul de les gratificacions extraordinàries establertes a l'article 28 del present Conveni.

CAPÍTOL VI**Jornada de treball, llicències, excedències i vacances****Art. 35. Jornada laboral**

La jornada de treball és de 40 h setmanals efectives de dilluns a diumenges amb els descansos que legalment corresponguin, que equivalen a una jornada anual de mil vuit-centes hores ordinàries i d'acord amb els torns setmanals rotatoris següents:

- Dilluns a dissabte
- Dimarts a dissabte
- Dilluns a divendres
- Dilluns a diumenge (diürn)
- Dilluns a diumenge (nocturn)

En el supòsit en què el nombre d'hores efectives de treball es modifiqui per aplicació de norma legal, cal revisar la jornada setmanal aquí pactada, adaptant-la al conveni col·lectiu, primant la jornada anual i la distribució irregular en setmanes d'aquesta, en funció dels períodes de màxima producció de l'empresa, respectant en tot cas els límits i descansos establerts a la llei i els torns establerts.

S'estableix la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Amb aquesta finalitat, es pacta que l'empresa pot distribuir, de manera irregular durant la vigència del present conveni, el 20 % de la jornada anual.

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu aquest conveni i la persona treballadora ha de conèixer, amb un preavís mínim de tres dies, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquesta distribució.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada és exigible segons la cosa acordada entre l'empresa i els representants de les persones treballadores. Si no hi ha pacte o acord, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada han de quedar compensades en el termini de dotze mesos des que es produeixin.

Art. 36. Hores extraordinàries

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball fixada en l'article 35 del Conveni col·lectiu d'empresa, sense computar les realitzades com a hores de presència.



Les hores extraordinàries són de lliure acceptació per la persona treballadora, llevat de les que s'hagin de fer per força major.

Art. 37. Llibreta de control

Tot el personal de moviment ha d'estar dotat d'una llibreta individual de control on cal registrar els serveis que es prestin, així com la jornada laboral realitzada, el temps de presència i les hores extraordinàries. Aquesta llibreta ha de portar els fulls numerats i amb còpia de cadascun d'ells. Diàriament, l'empresa ha d'estampar la conformitat del servei realitzat amb el que s'ha anotat a la referida llibreta. Aquests sistemes de control poden ser modificats per l'empresa per qualsevol altre que satisfaci les mateixes necessitats i assoleixi els mateixos fins i objectius de la llibreta esmentada.

Art. 38. Dia festiu i descans setmanal

En els supòsits que calgui treballar en dia festiu, sempre que aquest sigui dia de descans setmanal, o durant el temps de descans setmanal, l'empresa ha de retribuir a la persona treballadora afectada, com a mínim, quatre hores de feina, encara que no s'hagin treballat totes, a raó del valor hora fixat a l'article corresponent del present Conveni Col·lectiu, llevat de pacte d'empresa en contra que hagi establert un altre acord.

Art. 39. Llicències

La persona treballadora té dret a llicència retribuïda pels terminis i les causes següents:

- A) Matrimoni: vint-i-un dies naturals.
- B) Matrimoni de fill o germà: un dia.
- C) Malaltia greu: quatre dies en els casos de malaltia greu o intervenció quirúrgica major d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o de la parella estable degudament registrada com a tal. Quan aquests casos es produeixin fora d'illa de la del domicili de la persona treballadora, el termini s'ampliarà a sis dies.
- D) Defunció: quatre dies en cas de defunció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o de la parella estable degudament registrada com a tal. Quan es produeixi la defunció fora de l'illa de domicili de la persona treballadora, el termini de llicència s'augmenta en dos dies més.
- E) Trasllat de domicili: dos dies quan sigui dins de la mateixa localitat i quatre dies en diferent localitat situada a més de 45 quilòmetres.
- F) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, i queda expressament garantit el dret a exercir el dret al sufragi actiu.

Art. 40. Llicència sense sou

El personal que hagi complert almenys un any de servei efectiu pot sol·licitar llicència sense sou anual per un termini no superior a quinze dies. Aquesta llicència s'ha de concedir dins dels quinze dies següents al de la sol·licitud sempre que ho permetin les necessitats del servei.

La durada acumulada de llicències no pot excedir els trenta dies cada dos anys.

Art. 41. Excedències

La persona treballadora té dret a les situacions d'excedència següents:

1. Excedència voluntària: Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa poden sol·licitar-la, per escrit i amb almenys trenta dies d'antelació. La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys i el dret a aquesta situació només es pot exercir una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior, excepte en els supòsits que se sol·liciti per atendre la cura d'un fill, a comptar des de la data de naixement d'aquest, cas en què el període d'excedència no pot superar els tres anys i en què la iniciació d'un nou període d'excedència per un fill nou posa fi, si és el cas, al que s'estigués gaudint.

La persona treballadora excedent voluntària que sol·liciti la reincorporació té dret a ocupar la primera vacant que es produeixi a la seva categoria. Si no hi ha vacant en la seva mateixa categoria, si existeix en una categoria inferior a la que tenia, pot optar-hi, o bé esperar que es produeixi l'altra.

L'excedència voluntària no pot ser objecte de pròrroga una vegada finalitzat el termini per a la qual fou sol·licitada, ni sol·licitar el reingrés abans de finalitzar el termini per al qual fou concedida.

2. Excedència forçosa: Dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat durant la vigència i es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic o funció sindical, en ambdós casos electius, d'acord amb els estatuts del sindicat, d'àmbit provincial o superior que impossibiliti l'assistència a la feina.

3. En tots dos casos: Si la persona treballadora no sol·licita el reingrés amb una antelació mínima de trenta dies naturals respecte de la data de finalització de l'excedència, s'entén que renuncia a la reincorporació i és baixa definitiva a l'empresa.

Art. 42. Vacances

Són de trenta-un dies naturals i se'n pot distribuir el gaudi a sol·licitud expressa de la persona treballadora i sempre que les necessitats del servei ho permetin en dos períodes o més, i s'han de fixar de comú acord amb l'empresa. Es pacta per a la totalitat de les persones treballadores dels centres de treball afectats pel present conveni que en els mesos de juliol i agost només poden gaudir de vacances una persona treballadora per setmana.

Els períodes de vacances s'han d'abonar a raó del salari base més l'antiguitat o superior si l'empresa ha millorat aquest salari.

L'empresa, escoltada la representació legal de les persones treballadores, ha de confeccionar, abans de finalitzar el primer trimestre de l'any, els calendaris de vacances del personal que, un cop aprovats amb la representació legal de les persones treballadores, no es poden modificar llevat que sigui a sol·licitud de la persona treballadora. En cas de desacord, si la representació legal de les persones treballadores, en l'exercici de les seves facultats, considera la confecció empresarial del calendari com a lesiva als interessos de les persones treballadores, pot recórrer-la oportunament davant de la jurisdicció social.

Les vacances no han de començar en dia de descans setmanal ni en festiu, si aquest és dia lliure per a la persona treballadora, tret que el cessament d'activitat per al gaudi col·lectiu comenci en aquests dies, bé per a tota l'empresa, seccions completes o per a grups de persones treballadores no inferiors a la meitat de la plantilla.

Capítol VII

Condicions de treball i subcontractes

Art. 43. Mobilitat

1. Mobilitat funcional: L'empresa pot fer ús, lliurement i segons les seves necessitats, de les seves facultats de mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents al grup professional, previstes a l'article 39 de l'ET, per període no superior a 30 dies naturals consecutius o seixanta dies naturals no consecutius a l'any, en les condicions econòmiques i personals que preveuen els paràgrafs 1 i 3 de l'article esmentat.

Quant a la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional, cal atènyer-se al que disposen els apartats 2 i 3 de l'article 39 ET.

2. Mobilitat geogràfica: L'empresa pot fer ús de la seva facultat de mobilitat geogràfica, regulada a l'article 40.4 ET, per a desplaçaments de durada no superior a 30 dies naturals consecutius a l'any, o 60 dies naturals no consecutius a l'any, per períodes no inferiors a una setmana, i en tots dos casos amb un preavis no inferior a cinc dies laborals, satisfent l'empresa despeses de viatges i dietes a la persona treballadora. Així mateix, cal atènyer-se al que disposa l'art. 40.2 del II Acord general per a les empreses de transport de mercaderies per carretera (BOE núm. 76 de 29 de març de 2012).

3. En tots dos casos: Quan la decisió empresarial sobre mobilitat funcional o geogràfica excedeixi els límits fixats en aquest Conveni col·lectiu d'empresa i quedi subjecta a controvèrsia, la qüestió s'ha de sotmetre a mediació o, si escau, arbitratge en els termes previstos en aquest.

4. Es pacta expressament la immobilitat geogràfica fora de les Illes Balears. Per tant, existeix l'obligació empresarial permanent de no aplicar a cap de les persones treballadores actuals a la plantilla existent a l'empresa l'1 de setembre de 2012 la mobilitat geogràfica fora de les Illes; només es manté la mobilitat interilles per a aquestes persones treballadores.

Per a les persones treballadores contractades per l'empresa amb posterioritat a l'1 de setembre de 2012, els és aplicable el que disposa l'Estatut dels treballadors en aquestes matèries de mobilitat geogràfica.

Art. 44. Contractes i subcontractes

L'empresa es compromet a vigilar i supervisar la qualitat dels treballs efectuats als subcontractes, així com a exigir l'estricta compliment de les normes de prevenció de riscos laborals.

L'empresa es compromet a informar la representació legal de les persones treballadores, facilitant les dades relatives a la subcontractació efectuada, les empreses adjudicatàries i el volum de treball subcontractat, així com a facilitar tota la documentació prevista legalment i, en particular, la fixada a l'article 42.4 de l'Estatut de les persones treballadores.



L'empresa no procedirà a efectuar acomiadaments objectius per causes econòmiques, en un departament o secció d'aquesta, si hi ha feines subcontractades en aquest departament o secció que coincideixin amb les que realitzen les persones treballadores de l'empresa, i aquesta ha de prescindir, en primer lloc, dels subcontractes afectats.

CAPÍTOL VIII

Altres beneficis socials i uniformitat

Art. 45. Defensa legal del personal, suspensió temporal i limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats.

És d'aplicació, en aquestes matèries, el següent:

1. Defensa legal del personal: Les persones conductores i qualsevol persona treballadora de l'empresa que, prestant la seva activitat professional amb un vehicle, pateixi un accident de circulació o se li imputi una infracció de les regles circulatòries, té dret a la defensa legal per part de l'empresa, fins a la resolució administrativa favorable o, en cas contrari, sentència i apel·lació, encara en el supòsit d'indisculpables de culpabilitat, en els termes i les condicions que estableix aquest article.

2. Suspensió temporal del permís de conducció:

a) Si, a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatòria abans referida, es priva o se suspèn la persona treballadora del permís de conduir, i aquesta privació o suspensió no té la causa en estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, cometre la conducció amb temeritat manifesta posant en concret perill la vida o la integritat de les persones, ometre l'auxili en cas d'urgent necessitat, participar en competències o carreres entre vehicles no autoritzades o altres causes anàlogues, l'empresa pot destinar-la a funcions d'ajudant, personal de magatzem o taller, durant el temps de la sanció o condemna, per un període màxim total de sis mesos durant la relació laboral amb l'empresa, la qual està obligada a abonar-li el salari que tingui reconegut i estigui percebent. En tot cas, la persona treballadora ha de sol·licitar que la suspensió de l'autorització per conduir es faci fraccionadament i coincidint amb els dies de descans setmanal, períodes de vacances, temps de descans compensatori de festius i hores extraordinàries treballades. Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües, a més dels dies esmentats, la suspensió pot coincidir amb els períodes de no crida i interrupció del contracte de treball. Quan es tracti de persones treballadores fixes ordinàries, a més dels dies esmentats de fraccionament, la suspensió que resti ha de coincidir amb els períodes de menor activitat productiva estacional. Si es donessin aquestes circumstàncies, la persona treballadora mantindria íntegres els drets de treball i retributius durant els dies que prestés serveis.

En cas que la sol·licitud no sigui atesa favorablement o es produeixi una suspensió cautelar per decisió judicial de l'autorització per conduir, és aplicable el que preveu la lletra a) del present apartat.

b) Si la persona treballadora, en les mateixes circumstàncies referides al paràgraf anterior, és privada temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial, per temps superior a sis mesos, i la necessitat de conduir fos consubstancial amb la prestació de treball, i aquesta privació no tingués origen en les causes esmentades a la lletra a) anterior, el contracte es considera suspès pel temps que duri la privació del referit dret, de conformitat al que disposa l'article 45.1, de l'Estatut de les persones treballadores. Aquesta suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar la feina, i no computa el temps de suspensió com de serveis ni d'antiguitat a l'empresa. Un cop finalitzada la suspensió, el reintegrat a la feina ha de ser immediat i al mateix lloc de treball anterior a la feina.

3. Limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats: Quan la persona treballadora es vegi privada del permís o llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat al que disposa la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regulen el permís i la llicència de conducció per punts, passa a una situació especial d'excedència, amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un any a comptar de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Transcorregut aquest termini sense haver obtingut una nova autorització, cessa la situació d'excedència citada, extingint-se a tots els efectes i sense cap indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

Si la persona treballadora obté una llicència nova en el termini esmentat, s'ha de reincorporar immediatament al lloc de treball en les mateixes condicions laborals vigents abans de l'inici de l'excedència.

El temps d'excedència no computa a efectes de temps de serveis ni antiguitat a l'empresa.

La persona treballadora contractada com a conductora queda obligada a facilitar a l'empresa còpia degudament confrontada del permís de conduir en vigor i notificar, en el termini màxim de 48 hores, els canvis que es produeixin en el permís o la llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'incompliment d'aquestes obligacions pot ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i



sancionat de conformitat amb el règim disciplinari laboral aplicable.

4. Pòlissa d'assegurança de pèrdua del permís de conducció: A aquelles persones treballadores per a les quals la conducció és consubstancial amb la prestació de la feina a l'empresa, a fi de pal·liar les conseqüències legals de la pèrdua de punts derivada de l'aplicació de la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la que es regula el permís i la llicència de conducció per punts, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi aquestes contingències i en els termes previstos per aquestes, l'empresa ha d'abonar un ajut econòmic per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta (50) euros anuals, sempre que la prima superi aquest import, o la part proporcional quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües, amb un període de crida anual inferior a nou mesos o persones treballadores contractades a temps determinat per temps inferior a l'any, durant tota la vigència del Conveni Col·lectiu d'empresa, i sempre que s'acrediti fefaentment haver contractat la pòlissa en qüestió i contra presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

L'abonament del cost de l'ajut esmentat l'ha de fer l'empresa a la persona treballadora els trenta dies següents a la data de justificació d'haver realitzat el pagament a la companyia asseguradora.

Art. 46. Multes o sancions per infraccions en matèria de circulació

Les multes o sancions que s'imposin per infraccions comeses en ocasió de l'exercici de l'activitat de l'empresa, en matèria de trànsit o circulació, les ha de satisfer aquesta o la persona treballadora, segons sigui la imputabilitat i la responsabilitat d'aquestes.

Art. 47. Pòlissa d'assegurances

L'empresa s'obliga a tenir subscrita una pòlissa d'assegurances que garanteixi a les persones treballadores al seu servei la percepció d'un capital assegurat de quinze mil euros (15.000 €), per si mateixes o pels beneficiaris, en cas de defunció o declaració d'invalidesa permanent total sense possible revisió o absoluta per a tota feina o gran invalidesa, derivada d'haver patit un accident esdevingut durant les vint-i-quatre hores del dia i mentre sigui alta a l'empresa. La situació d'alta a l'empresa es refereix, i com a persona treballadora adscrita i enquadrada en aquesta, al moment de l'accident, no a ser alta quan es produeix la declaració de situació incapacitant que preveu aquest article.

Els representants legals de les persones treballadores poden disposar d'una còpia de la pòlissa esmentada.

Les persones treballadores afectades per una invalidesa permanent total per a la seva feina habitual que puguin ser incorporades per l'empresa a una altra categoria o funció dins del seu mateix grup professional i optin per no percebre la indemnització prevista al primer paràgraf d'aquest article conservaran les prestacions econòmiques de la seva categoria o funció primitiva i en relació únicament amb els conceptes retributius referits a la taula salarial de l'annex I del Conveni.

Les persones treballadores que es vegin afectades per invalidesa permanent total per a la seva feina habitual, són baixa a l'empresa en les condicions legals tenint preferència per ingressar a l'empresa en cas de vacant en una altra categoria o funció professional, amb la retribució corresponent a la nova situació i la data inicial del contracte és la de nova incorporació a l'empresa, sempre que no hagin percebut la indemnització que preveu el primer paràgraf d'aquest article.

Art. 48. Roba de treball

L'empresa ha de proporcionar al personal no administratiu l'equip següent: 2 jocs de roba d'estiu compostos de camisa i pantalons al mes de maig i 2 jocs de roba d'hivern compostos de camisa, pantalons i jaqueta al mes d'octubre. Cada 4 anys, ha de lliurar una peça impermeable.

Art. 49. Readaptació professional

Les persones conductores que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir, que les habilita per a la prestació de les funcions professionals, i a conseqüència d'aquesta circumstància es vegin en situació de pèrdua d'ocupació, poden optar per aquesta extinció contractual, en els termes legalment previstos per al supòsit d'ineptitud sobrevinguda o ocupar un altre lloc de treball de l'empresa. En aquest darrer cas, les condicions econòmiques i professionals són les de la nova categoria assignada.

En cas que no existeixi aquesta nova plaça de treball, la persona treballadora, un cop cessada, té preferència per accedir en el futur als llocs que puguin quedar vacants i disponibles o als que es puguin crear, sempre que la persona treballadora reuneixi els requisits i les aptituds exigibles per ocupar aquest lloc de treball. Aquest dret s'extingeix si, cridada per ocupar una vacant, la rebutja o, una vegada reincorporada a la feina, és acomiadada per motius disciplinaris.

A tots els efectes es considera data del contracte la de la seva formalització llevat que no hi hagi extinció contractual i el canvi de lloc de treball sigui automàtic.

CAPÍTOL IX

Prevenió de riscos laborals

Art. 50. Vigilància de la salut

L'empresa ha de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica de l'estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina.

Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan la persona treballadora presti el seu consentiment, exceptuant-se d'aquest caràcter voluntari, amb l'informe previ dels representants legals de les persones treballadores, els supòsits en què la realització dels reconeixements siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per verificar si l'estat de salut de la persona treballadora pot constituir un perill per a aquesta, per a les altres persones treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial, i els seus protocols han de contemplar les orientacions de les autoritats sanitàries.

El comitè de seguretat i salut laboral i, en tot cas, els delegats i delegades de prevenció, han de ser informats del resultat epidemiològic (col·lectiu) considerant (sempre que sigui possible) les categories professionals, el sexe, l'edat i preservant, a tot cas, la confidencialitat de les dades de salut.

Quan, com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud de la persona treballadora per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, la persona treballadora sigui informada com a "no apta" per a la seva feina habitual, cal donar prioritat a la intervenció sobre les condicions de treball i, si no és factible, cal valorar la possibilitat de canvi de lloc de treball respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

Són a càrrec exclusiu de l'empresa els costos dels reconeixements mèdics, així com totes les despeses originades pels desplaçaments. De la mateixa manera, el temps necessari per fer aquestes revisions es computa com a temps de treball efectiu.

Art. 51. Drogodependències

L'alcoholisme i altres drogodependències s'han de considerar problemes de salut i malaltia, quan així estigui diagnosticat, i considerar-se, per tant, en l'àmbit competencial dels òrgans d'actuació en matèria de prevenció i salut laboral.

Cal estudiar l'establiment a l'empresa de plans de prevenció, assistència i reinserció sobre alcoholisme i altres drogodependències. Els comitès de seguretat i salut i els delegats de prevenció han d'entendre sobre aquests plans, prèvia formació específica i mitjans concrets.

Art. 52. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social

En ser la millora de la salut i les condicions de treball un benefici per a totes les parts implicades, com a fruit de la col·laboració entre elles, tenint en compte això, s'acorda que la representació legal de les persones treballadores ha de ser informada de l'elecció de la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social.

CAPÍTOL X

Garanties sindicals

Art. 53. Acumulació d'hores

Es poden acumular hores dels diferents membres dels representants sindicals en els termes que preveu l'article 68 de l'Estatut de les persones treballadores. Aquesta acumulació es pot fer en còmput de trimestres naturals. La no utilització dins d'un trimestre no dona dret a transferir aquest crèdit al següent. Es poden acumular hores dels diferents membres dels representants sindicals en els termes que preveu l'article 68 de l'Estatut de les persones treballadores.

CAPÍTOL XI

Mediació, arbitratge i remissió a normes complementàries

Art. 54. Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

Les parts se sotmeten a la normativa sobre mediació i arbitratge laboral que regula el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Art. 55. Clàusula de remissió general

En allò no previst específicament en el present Conveni Col·lectiu de l'empresa, les parts es remeten a la legislació laboral vigent i al II Acord General per a les Empreses de Transport de Mercaderies per Carretera, de 13 de març 2012, publicat al BOE núm. 76 de 29-3-2012, o al que substitueixi aquest.

Art. 56. Aclariments sobre complements i acomiadament improcedent

Les persones treballadores amb contractes de treball de durada igual o inferior a sis mesos han de percebre els complements salarials de plus de transport de mercaderies perilloses (ADR) —antic plus de perillositat— i nocturnitat a raó del 25 per cent del salari base i sobre els salaris corresponents (dies o hores) en què s'hagin fet aquests treballs.

En cas que l'empresa acomiadi una persona treballadora fixa dins del primer any de vigència del contracte i l'acomiadament es declari improcedent, té dret a percebre la diferència entre els plusos meritats a raó del 10 per cent i del 25 per cent que corresponguin a les persones treballadores eventuais o temporals.

Art. 57.- MESURES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**Introducció**

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb la representació sindical en la forma que es determini a la legislació laboral.

Les mesures d'igualtat a què fa referència aquest article són la creació i la implantació de mesures d'acció positiva.

Mesures d'acció positiva

Com s'assenyala a l'exposició de motius de la LOIEMH, les accions positives són considerades instruments per assolir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per superar situacions de desigualtat fàctica constatable, que no han pogut ser corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Aquestes mesures, pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions i, per respectar el dret a la igualtat i no discriminació reconegut a l'article 14 de la Constitució, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser cap altre que superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cadascun dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva. Per tant, a Transportes Salas Simó, S. L., es respecten les mesures generals, entre d'altres, contingudes en aquest article, amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Aquestes mesures van destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc., entre altres. Poden consistir en:

Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretén assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés a l'empresa mitjançant la redacció i la difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requisits del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.

Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones o homes en llocs en què estan subrepresentades.

Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació de l'empresa tant interna com externa, a fi de garantir el desenvolupament del nivell formatiu i l'adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.

Aconseguir, en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, un ús millor d'aquesta, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts, excedències legals existents.

Establir accions contra els possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte



d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris, com també ho és el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

A Transportes Salas Simó, S. L., es promouen condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

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

La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant seu i la informació a la Direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què es tingui coneixement i que poguessin propiciar-los.

A l'empresa Transportes Salas Simó, S. L., es negociarà un protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol ha de comprendre, almenys, els principis següents:

Compromís de Transportes Salas Simó, S. L., de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes

El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

La identificació de les persones responsables d'atendre qui formulï una queixa o denúncia.

L'existència d'un procediment per tractar les denúncies d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe és un component més, però no ha de ser l'únic de l'estratègia per enfrontar-se al problema. L'objectiu primordial és la prevenció mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu a aquesta mena d'actuacions.

Violència de gènere

Transportes Salas Simó, S. L., té especial cura, sempre sota confidencialitat total, d'aplicar, a petició de les persones treballadores que la pateixin, els drets recollits a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i on es reconeixen una sèrie de drets a les persones treballadores víctimes de la violència de gènere.

Entre altres, es té dret a:

Reducció de la jornada de treball, que comporta una reducció del salari en la mateixa proporció. Es pot subscriure un conveni especial amb la Seguretat Social per mantenir les mateixes bases de cotització i que no es vegin afectades les futures prestacions de jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència, derivades de malaltia comuna o accident no laboral.

Reordenació del temps de treball, és a dir, organitzar l'horari de treball d'acord amb les necessitats de la persona treballadora a través de l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Canvi de centre de treball amb reserva del lloc de feina.

Suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.

Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a la prestació contributiva per desocupació o subsidi per insuficiència de cotització.

No tenen la consideració de faltes d'assistència a la feina les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica de la persona treballadora.

L'acomiadament o extinció del contracte de treball per l'empresari són nuls si es produeixen amb ocasió de l'exercici per part de la persona treballadora víctima de violència de gènere dels drets de reducció o reordenació del temps de treball, mobilitat geogràfica, canvi centre de treball o suspensió de la relació laboral.

Per exercir aquests drets, les persones treballadores han d'acreditar la situació de violència de gènere, bé mitjançant Sentència per la qual es condemni l'agressor, l'Ordre de protecció o mitjançant un informe del Ministeri Fiscal.

**Art. 58.- INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU**

En aplicació de l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden que, en els supòsits de NO ACORD, cal aplicar el procediment establert a la norma legal referida i, per part de l'empresari i/o les persones treballadores, s'ha de sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del present conveni Art. 8, que ha de pronunciar-se en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància li va ser plantejada. En cas que al si de la Comissió Paritària s'arribi a un acord d'inaplicació de condicions de treball del conveni col·lectiu, aquest resultat s'ha de comunicar a l'autoritat laboral només als efectes de dipòsit.

En cas que no s'assoleixi un acord al si de la Comissió Paritària, s'ha de sotmetre la discrepància sorgida al TAMIB, sotmetent-se al procediment de mediació d'aquest. En el supòsit que en el procés de mediació del TAMIB no s'arribi a acord sobre la inaplicació del conveni, s'ha de sotmetre la inaplicació a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears (CCCCIB) Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius del Consell de les Illes Balears, publicat al BOIB de 30-11-2013), i les parts queden sotmeses a la seva resolució.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Drets adquirits en matèria de plus de perillositat i plus de nocturnitat.- Les persones treballadores que hagin ingressat a l'empresa amb anterioritat a l'1 de gener de 1995 conserven, com a dret adquirit i reconegut a títol ad personam i com a condició més beneficiosa, la meritació i percepció dels plusos de perillositat denominats a l'article 29, a partir de la vigència del present "plus de transport de mercaderies perilloses (ADR)" i nocturnitat a raó d'un 25 per cent del seu salari base més el complement d'antiguitat que tinguin reconegut arran de la congelació d'aquest el 31 de desembre de 1997, quan duguin a terme els treballs que donen dret a aquests plusos i pel temps que els realitzin.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA:

Disposició transitòria primera. Projectes de noves directives europees sobre ordenació del temps de treball als transports per carretera. - Si durant la vigència del present Conveni s'aproveïssin noves directives sobre ordenació del temps de treball en els transports per carretera, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà a fi de redactar el projecte d'acord que sigui procedent per a la seva immediata aplicació que, si escau, han de ratificar les parts signatàries del Conveni.

ANNEX TAULES SALARIALS**TAULA SALARIAL ANY 2022**

Grup i Categories professionals	Salari Base Mes	Plus de conveni	Salari Total Mes
Grup I			
Personal Superior i Tècnic			
1. Llicenciat/ada i Enginyer/era	1.797,14	269,57	2.066,70
2. Enginyer/era tècnic/a	1.675,26	251,29	1.926,55
3. Ajudant/a tècnic/a	1.583,41	237,51	1.820,92
4. Cap de serveis	1.797,14	269,57	2.066,70
5. Inspector/a principal	1.675,26	251,29	1.926,55
Grup II			
Personal Administratiu			
1. Cap de secció	1.583,41	237,51	1.820,92
2. Cap de negociat	1.491,96	223,80	1.715,75
3. Oficial/a 1a	1.320,74	198,11	1.518,86
4. Oficial/a 2a	1.167,09	175,07	1.342,15
5. Auxiliar administratiu/iva	1.120,25	168,03	1.288,28
6. Aux. adm. Menys 2 anys experiència	901,94	135,29	1.037,23
7. Aspirant administratiu/iva	728,58	109,28	837,87
Grup III			
Personal de moviment			



A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat/ada general	1.406,14	210,92	1.617,06
2. Encarregat/ada de magatzem	1.302,51	195,37	1.497,89
3. Capatàs/assa	1.266,07	189,91	1.455,98
4. Auxiliari magatzem i basculer/a	1.174,22	176,13	1.350,34
5. Peó especialista	1.102,36	165,35	1.267,72
6. Peó	1.080,92	162,14	1.243,06
B) Transport de mercaderies			
1. Cap de trànsit de 1a	1.400,63	210,09	1.610,72
2. Cap de trànsit de 2a	1.345,40	201,81	1.547,21
3. Cap de trànsit de 3a	1.284,45	192,66	1.477,12
4. Conductor/a mecànic/a	1.302,53	195,38	1.497,91
5. Conductor/a	1.225,68	183,86	1.409,53
6. Conductor/a furgonetes i motocicletes	1.167,09	175,07	1.342,15
7. Conductor/a menys 2 anys experiència	901,94	135,29	1.037,23
8. Ajudant/a	1.113,47	167,02	1.280,50
9. Peó especialitzat	1.102,36	165,35	1.267,72
10. Peó	1.080,92	162,14	1.243,06
C) Personal de serveis auxiliars			
1. Greixador/a	1.173,12	175,97	1.349,09
2. Vigilant nocturn	1.110,59	166,59	1.277,18
3. Vigilant diürn	1.080,92	162,14	1.243,06
4. Peó	1.080,92	162,14	1.243,06
Grup IV			
Personal subaltern			
1. Cobrador/a de factures	1.115,22	167,29	1.282,50
2. Telefonista	1.100,47	165,07	1.265,54
3. Porter/a	1.080,25	162,04	1.242,29
4. Vigilant	1.080,25	162,04	1.242,29
5. Netejador/a	944,42	141,67	1.086,09
6. Grum	697,80	104,66	802,46
Altres conceptes			
Hores de presència	11,92		
Hores de presència festiu	16,80		
Hores extraordinàries	13,71		
Hores extraordinàries festiu	18,72		
Plus transport mensual	107,02		

TAULA SALARIAL ANY 2023

Grup i Categories professionals	Salari Base Mes	Plus de conveni	Salari Total Mes
Grup I			
Personal Superior i Tècnic			
1. Llicenciat/ada i Enginyer/era	1.860,04	279,00	2.139,04
2. Enginyer/era tècnic/a	1.733,90	260,08	1.993,98
3. Ajudant/a tècnic/a	1.638,83	245,82	1.884,65
4. Cap de serveis	1.860,04	279,00	2.139,04



5. Inspector/a principal	1.733,90	260,08	1.993,98
Grup II			
Personal Administratiu			
1. Cap de secció	1.638,83	245,82	1.884,65
2. Cap de negociat	1.544,17	231,63	1.775,80
3. Oficial/a 1a	1.366,97	205,05	1.572,02
4. Oficial/a 2a	1.207,93	181,19	1.389,13
5. Auxiliar administratiu/iva	1.159,45	173,91	1.333,37
6. Aux. adm. Menys 2 anys experiència	933,51	140,03	1.073,54
7. Aspirant administratiu/iva	754,08	113,11	867,19
Grup III			
Personal de moviment			
A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat/ada general	1.455,35	218,31	1.673,66
2. Encarregat/ada de magatzem	1.348,10	202,21	1.550,31
3. Capatàs/assa	1.310,38	196,56	1.506,94
4. Auxiliar magatzem i basculer/a	1.215,31	182,29	1.397,60
5. Peó especialista	1.140,95	171,14	1.312,09
6. Peó	1.118,75	167,82	1.286,57
B) Transport de mercaderies			
1. Cap de trànsit de 1a	1.449,65	217,45	1.667,10
2. Cap de trànsit de 2a	1.392,49	208,87	1.601,36
3. Cap de trànsit de 3a	1.329,41	199,41	1.528,82
4. Conductor/a mecànic/a	1.348,11	202,22	1.550,34
5. Conductor/a	1.268,57	190,29	1.458,86
6. Conductor/a furgonetes i motocicletes	1.207,93	181,19	1.389,13
7. Conductor/a menys 2 anys experiència	933,51	140,03	1.073,54
8. Ajudant/a	1.152,44	172,87	1.325,31
9. Peó especialitzat	1.140,95	171,14	1.312,09
10. Peó	1.118,75	167,82	1.286,57
C) Personal de serveis auxiliars			
1. Greixador/a	1.214,18	182,13	1.396,31
2. Vigilant nocturn	1.149,46	172,42	1.321,88
3. Vigilant diürn	1.118,75	167,82	1.286,57
4. Peó	1.118,75	167,82	1.286,57
Grup IV			
Personal subaltern			
1. Cobrador/a de factures	1.154,25	173,14	1.327,39
2. Telefonista	1.138,99	170,85	1.309,84
3. Porter/a	1.118,06	167,71	1.285,77
4. Vigilant	1.118,06	167,71	1.285,77
5. Netejador/a	977,48	146,62	1.124,10
6. Grum	722,22	108,33	830,55
Altres conceptes			
Hores de presència	12,33		
Hores de presència festiu	17,39		
Hores extraordinàries	14,19		



Hores extraordinàries festiu	19,38		
Plus transport mensual	110,76		

TAULA SALARIAL 2024

Grup i Categories professionals	Salari Base Mes	Plus de conveni	Salari Total Mes
Grup I			
Personal Superior i Tècnic			
1. Llicenciat/ada i Enginyer/era	1.925,14	288,77	2.213,91
2. Enginyer/era tècnic/a	1.794,59	269,18	2.063,77
3. Ajudant/a tècnic/a	1.696,19	254,43	1.950,62
4. Cap de serveis	1.925,14	288,77	2.213,91
5. Inspector/a principal	1.794,59	269,18	2.063,77
Grup II			
Personal Administratiu			
1. Cap de secció	1.696,19	254,43	1.950,62
2. Cap de negociat	1.598,22	239,74	1.837,96
3. Oficial/a 1a	1.414,81	212,22	1.627,04
4. Oficial/a 2a	1.250,21	187,54	1.437,75
5. Auxiliar administratiu/iva	1.200,03	180,00	1.380,03
6. Aux. adm. Menys 2 anys experiència	966,18	144,93	1.111,11
7. Aspirant administratiu/iva	780,48	117,07	897,55
Grup III			
Personal de moviment			
A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat/ada general	1.506,29	225,95	1.732,24
2. Encarregat/ada de magatzem	1.395,29	209,29	1.604,58
3. Capatàs/assa	1.356,24	203,44	1.559,68
4. Auxiliar magatzem i basculer/a	1.257,85	188,67	1.446,52
5. Peó especialista	1.180,88	177,13	1.358,01
6. Peó	1.157,91	173,69	1.331,60
B) Transport de mercaderies			
1. Cap de trànsit de 1a	1.500,39	225,06	1.725,44
2. Cap de trànsit de 2a	1.441,22	216,18	1.657,41
3. Cap de trànsit de 3a	1.375,94	206,39	1.582,33
4. Conductor/a mecànic/a	1.395,30	209,30	1.604,60
5. Conductor/a	1.312,97	196,95	1.509,92
6. Conductor/a furgonetes i motocicletes	1.250,21	187,54	1.437,75
7. Conductor/a menys 2 anys experiència	966,18	144,93	1.111,11
8. Ajudant/a	1.192,78	178,92	1.371,70
9. Peó especialitzat	1.180,88	177,13	1.358,01
10. Peó	1.157,91	173,69	1.331,60
C) Personal de serveis auxiliars			
1. Greixador/a	1.256,68	188,50	1.445,18
2. Vigilant nocturn	1.189,69	178,46	1.368,15
3. Vigilant diürn	1.157,91	173,69	1.331,60
4. Peó	1.157,91	173,69	1.331,60



Grup IV			
Personal subaltern			
1. Cobrador/a de factures	1.194,65	179,20	1.373,85
2. Telefonista	1.178,85	176,83	1.355,68
3. Porter/a	1.157,19	173,58	1.330,77
4. Vigilant	1.157,19	173,58	1.330,77
5. Netejador/a	1.011,69	151,76	1.163,45
6. Grum	747,50	112,12	859,62
Altres conceptes			
Hores de presència	12,77		
Hores de presència festiu	18,00		
Hores extraordinàries	14,69		
Hores extraordinàries festiu	20,05		
Plus transport mensual	114,64		

