



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

7262

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 autonòmic de Vehículos de Alquiler sin conductor de Baleares i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 007001835011996)

Antecedents

1. El 14 de juliol de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de autonòmic de Vehículos de Alquiler sin conductor de Baleares.
2. El 14 de juliol de 2022, José Carlos Sedano Almiñana, 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 autonòmic de Vehículos de Alquiler sin conductor de Baleares, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió catalana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora.
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)



X CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR D'EMPRESES DE LLOGUER DE VEHICLES SENSE CONDUCTOR DE LES ILLES BALEARS
(CODI CONVENI 07001835011996)

CAPÍTOL PRIMER
DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.

PARTS CONCERTANTS DEL CONVENI

Atorguen aquest Conveni Col·lectiu, reconeixent-se ambdues parts, mútuament i reciprocament, la interlocució i legitimitat suficient i tan àmplia com sigui procedent en dret, per notorietat, implantació i arrelament històric, perquè aquest tingui eficàcia general en el sector del qual es tracta; per part empresarial: AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE ALQUILER DE VEHÍCULOS CON Y SIN CONDUCTOR DE BALEARES (AEVAB) i BALEAR DE ALQUILER DE VEHÍCULOS CON Y SIN CONDUCTOR (BALEVAL); i per part sindical: FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM DE LA UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS (FeSMC-UGT) DE BALEARS i FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISSIONS OBRERES (FSC-CCOO).

Article 2.

ÀMBIT PERSONAL

Es regeixen pel Conveni totes les persones treballadores que estiguin vinculades per una relació jurídicolaboral comuna amb les empreses afectades pel mateix. En queda exclòs el personal que ocupi llocs de gerència i direcció.

Article 3.

ÀMBIT FUNCIONAL

Els seus preceptes són aplicables a totes les empreses dedicades a l'activitat de lloguer de vehicles de motor sense conductor, entenent com a tals els ciclomotors de dues o tres rodes, motocicletes, tricicles i quadricicles de motor, així com els vehicles amb una massa màxima autoritzada que no excedeixi de 3.500 kg, i que no superin les nou places, inclosa la persona conductora, i incloent-hi, a més, tots els serveis necessaris per al desenvolupament de l'activitat de la qual es tracta.

Article 4.

ÀMBIT TERRITORIAL I CONCURRÈNCIA DE CONVENIS

És d'aplicació a totes les empreses que realitzin les activitats descrites en l'àmbit funcional, de forma ocasional, temporal o permanent, a tot el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Aquest Conveni col·lectiu s'aplicarà de manera prioritària i s'exclourà qualsevol altre d'àmbit territorial superior al que s'hi estableix, fins i tot estatal, durant tota la seva vigència, tant inicial com prorrogada tàcitament o expressament.

Article 5.

ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà d'haver-lo signat les parts concertants, sense perjudici de la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB), excepte en les matèries en què s'hagin fixat expressament altres dates, tant d'inici com de finalització; i estarà vigent fins al dia 31 de desembre de 2025.

Article 6.

INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL

De conformitat amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 82 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET), per acord entre l'empresari i els representants legals de les persones treballadores, es podrà procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 d'aquest text legal, a inaplicar les condicions de treball previstes al present Conveni col·lectiu, en els termes establerts en el primer dels preceptes esmentats, quan hi concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En el supòsit d'absència de representació legal de les persones treballadores a l'empresa, es procedirà d'acord amb el que preveuen els articles esmentats de l'ET.

En el supòsit d'acord entre les parts, s'ha de notificar a la Comissió Paritària del Conveni, així com comunicar-lo a l'autoritat laboral a l'efecte del seu dipòsit.



En el supòsit de desacord, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se a comptar des que aquesta es plantegi. Si no s'ha sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària, aquesta no es pronunciarà en el termini indicat, o si no s'assoleix acord en el seu si, en virtut del que estableix l'article 85.3.c) ET, les parts s'han d'atenir al que disposa el Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i es regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears (BOIB núm. 166 de 30-11-2013) i al que disposa l'article 82.3 ET.

Article 7.**DENÚNCIA**

El Conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les organitzacions empresarials o sindicals legitimades, amb una antelació no inferior a tres mesos a la finalització de la vigència, mitjançant notificació escrita que serà comunicada simultàniament a l'autoritat laboral i a la resta de les organitzacions signants, que hauran de respondre.

Un cop denunciat el Conveni, en el termini màxim d'un mes a partir de la notificació de la comunicació, es procedirà a constituir la Comissió Negociadora, establint un calendari o pla de negociació, i cal iniciar-la en un termini màxim de quinze dies a comptar des de la constitució.

El termini màxim per a la negociació del Conveni col·lectiu serà el legalment establert, i serà aplicable, si escau, el que estableix l'article 86.4 ET.

En el supòsit de no denunciar-se el Conveni en la forma i el termini abans esmentats, el contingut normatiu d'aquest mantindrà la vigència d'any en any, excepte en les matèries que s'hagi establert expressament el contrari, i mentre no es produeixi la denúncia en el temps i la forma i en els termes indicats per a la vigència inicial, cas en què s'iniciaria la negociació d'un nou Conveni d'acord amb el que assenyala aquest article.

Article 8.**COMISSIÓ PARITÀRIA**

S'acorda designar una Comissió Paritària de la representació de les parts signants per entendre de les qüestions establertes a la Llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes al text d'aquest Conveni.

Són funcions de la Comissió el coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del Conveni.

En el supòsit de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o l'aplicació del Conveni, ha d'intervenir preceptivament la Comissió Paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials o davant l'òrgan judicial competent.

Les resolucions de la Comissió Paritària sobre interpretació o aplicació del Conveni tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius regulats a la Llei.

Seràn, a més, funcions de la Comissió el desenvolupament de funcions d'adaptació o, si escau, modificació del Conveni durant la seva vigència, d'acord amb allò legalment establert, així com les determinades per la lletra e) de l'apartat 3 de l'article 85 del ET.

Les controvèrsies sorgides al si de la Comissió Paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords, se sotmetran al que es disposa en aquesta matèria d'acord amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

La Comissió estarà integrada per sis membres, quatre designats per la part empresarial i quatre per la part sindical.

El domicili de la Comissió serà la seu del TAMIB, situada a 07003 Palma, avinguda Comte de Sallent, núm. 11, 2a planta (Illes Balears).

Un cop publicat el Conveni al BOIB, la Comissió tindrà un mes per constituir-se, determinant-se quan sigui procedent el Reglament del seu funcionament, que serà remès a l'autoritat laboral per publicar-lo al BOIB.

Article 9.**INDIVISIBILITAT DEL CONVENI**

Aquest Conveni forma un tot orgànic i indivisible, i la seva aplicació pràctica es farà globalment i conjuntament, per la qual cosa, en cas que la jurisdicció competent determinés la nul·litat d'alguna part o es veiés modificat per alguna disposició legal posterior a la seva entrada en vigor, se n'haurà de reconsiderar tot el contingut, i mentrestant queda sense efecte, llevat que aquesta anul·lació vingués donada per allò expressament establert en algun article o disposició del Conveni.

**CAPÍTOL SEGON
CONTRACTACIÓ****Article 10.****VACANTS**

Quan l'empresari hagi de procedir a la contractació d'una persona treballadora per ocupar un lloc de treball fix ordinari, ho posarà en coneixement de la representació legal de les persones treballadores. Quan aquest lloc de treball correspongui a funcions per a les quals hi hagi persones treballadores contractades com a fixes discontinües, aquestes tenen preferència per accedir-hi, sempre que reuneixin les condicions objectives necessàries per ocupar-lo.

Article 11.**CESSAMENTS**

Les persones treballadores que, una vegada superat el període de prova, vulguin cessar voluntàriament a les empreses estan obligades a posar-ho en coneixement de l'empresari, per escrit, amb una antelació no inferior a trenta dies naturals quan es tracti de personal de prefectura i quinze dies per a la resta de persones treballadores.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresari a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de retard del preavis.

L'empresari ha de preavisar per escrit a les persones treballadores la terminació del contracte de treball, si és d'una durada determinada superior a un any, amb almenys quinze dies d'antelació. La falta de preavis determinarà que l'empresari hagi d'indemnitzar la persona treballadora amb un dia de salari per cada dia de retard.

Article 12.**CONTRACTACIÓ PER TEMPORADA I TREBALL FIX DISCONTINU**

Els empresaris han de procedir a la crida de les persones treballadores fixes discontinües per ordre d'antiguitat, dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup professional, i els seus serveis s'han d'interrompre en ordre invers.

Aquesta crida es produirà cada cop que els serveis de la persona treballadora siguin necessaris i en l'ordre que vagi determinant el volum normal de treball a l'empresa. De la mateixa manera, la interrupció de la prestació d'aquests serveis es produirà quan no siguin necessàries per a l'activitat de l'empresa. Aquesta crida haurà de fer-se de forma escrita, o per un altre mitjà que permeti deixar acreditada la deguda notificació a la persona treballadora interessada, perquè en quedi constància.

Els empresaris han de confeccionar un escalafó anual on es reflectirà el personal fix discontinu a cada grup o especialitat, que s'ha de lliurar a la representació legal de les persones treballadores en l'empresa.

La persona treballadora fixa discontinua podrà reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini en el moment en què tingüés coneixement de la falta de convocatòria.

Sense perjudici que la condició de fix discontinu s'adquireixi inicialment per aplicació de l'article 16 ET, perquè un contracte a temps determinat es converteixi en un per a treballs fixos discontinus, la persona treballadora haurà d'haver prestat serveis amb contracte eventual almenys durant dos anys consecutius i amb una durada mínima acumulada d'almenys dotze mesos.

Els contractes fixos discontinus es podran subscriure també a temps parcial, d'acord amb el que estableix l'article 16.5, segon paràgraf, cosa que es justifica per les pròpies peculiaritats de l'activitat del sector de què tracta, subjecte a estacionalitat, períodes punta de producció i una àmplia imprevisibilitat de la demanda de serveis.

Article 13.**CONTRACTACIONS PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ**

Per circumstàncies de la producció degudes a l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i per pal·liar les oscil·lacions que es puguin produir per la major demanda puntual i superior a l'habitual dels serveis que presten les empreses del sector, que generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, es podran subscriure contractes per circumstàncies de la producció previstos a l'article 15, apartats 1 i 2 ET. Entre les oscil·lacions a què es refereix aquest paràgraf s'entenen incloses les que deriven de les vacances anuals.



La durada màxima d'aquests contractes no podrà superar els nou mesos. En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima establerta, es pot prorrogar, mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima. Aquests contractes de durada determinada que s'hagin concertat per una durada inferior a l'establerta s'entenen prorrogats tàcitament, fins a la corresponent durada màxima, quan no hi hagi hagut denúncia o pròrroga expressa abans del venciment i la persona treballadora continuï prestant serveis.

No es poden contractar temporalment persones treballadores per circumstàncies de la producció en defecte de l'ocupació de les persones treballadores fixes discontinües de l'empresa per ocupar-ne els llocs de treball, llevat que es tracti d'ocupacions per a les quals no hi hagi cap persona treballadora amb els coneixements i les condicions específics necessaris.

CAPÍTOL TERCER

ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Article 14.

JORNADA, HORARI I DESCANSOS

1. TEMPS DE TREBALL. La durada de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, que es correspondrà amb una jornada anual de dd mil set-centes vuitanta-quatre (1.784) hores. Amb efectes del dia 1 de gener de 2023, aquesta jornada anual serà de mil set-centes setanta-sis (1.776) hores.

Atesa la naturalesa de l'activitat sectorial de què es tracta, que pot exigir processos productius continus durant les vint-i-quatre hores del dia i tots els dies de l'any, els horaris de treball es poden fixar tenint en compte aquestes circumstàncies.

De conformitat amb el que estableix la Llei, anualment l'empresari ha d'elaborar el calendari laboral i se n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball. Una còpia d'aquest calendari laboral es lliurarà a la representació legal de les persones treballadores a l'empresa. El calendari laboral contindrà la distribució de la jornada de treball, els descansos, els festius, així com d'altres circumstàncies que puguin tenir-hi efecte.

Donades les circumstàncies d'imprevisibilitat de l'activitat de les empreses del sector, normalment subjecta als horaris de demanda de serveis del client, les modificacions dels horaris de treball es fixaran segons criteri i necessitats objectives del treball, i es comunicaran amb la màxima antelació possible a les persones treballadores. En tot cas s'han de respectar els períodes mínims de descans previstos a la llei i en aquest Conveni, així com el còmput establert de jornada.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària la persona treballadora es trobi al seu lloc de treball.

Les empreses poden establir la distribució irregular de la jornada de treball a fi de concentrar-ne una major durada en els períodes de més activitat productiva, respectant en tot cas els períodes de descans diari i setmanal previstos a la Llei. Els excessos de jornada computats així es poden compensar amb temps de descans equivalent o econòmicament.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les sis hores, s'ha d'establir un període de descans de quinze minuts de durada que es considera temps de treball efectiu. En els casos en què la jornada diària superi les vuit hores continuades, aquest descans serà de vint minuts.

La jornada diària mínima de treball per als treballadors contractats a temps complet serà de cinc hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a nou hores diàries. Entre el final de la jornada ordinària de treball i el començament de la següent hi ha d'haver dotze hores de descans. Per al personal que exerceixi funcions de conducció de vehicles aquest descans es computarà i verificarà amitjanant-lo en períodes de fins a quatre setmanes, sense que en cap cas aquest descans entre jornades pugui ser inferior a deu hores.

Així mateix, per al còmput de la jornada del personal de conducció de vehicles es distingirà entre temps de treball efectiu i temps de presència, de conformitat amb el que estableixen els articles 8 i concurrents del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

2. DESCANS SETMANAL. Les persones treballadores tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput. Durant el període temporal que comprèn des del mes d'octubre fins al mes d'abril de l'any següent, aquest descans serà de dos dies. Quan, per raons excepcionals (coincidència d'absents, incompareixences imprevistes a la feina, circumstàncies productives i organitzatives sobrevingudes en l'activitat o similars), la persona treballadora no pugui gaudir del període de descans setmanal, pot optar per acumular els descansos no gaudits, afegint-los al període de vacances o bé concentrant-los en altres períodes. En aquest darrer supòsit, la fixació dels dies de descans s'ha de fer de comú acord entre la persona treballadora i l'empresari.

**Article 15.****HORES EXTRAORDINÀRIES**

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball, en còmput quadrimestral. La realització d'hores extraordinàries es compensarà, generalment, amb temps equivalent de descans. Aquesta compensació es farà, de comú acord, acumulada a un descans setmanal, durant les vacances o en un període aïllat. Quan es procedeixi a l'abonament en metàl·lic de les hores extraordinàries, se n'haurà d'incrementar el valor en un 50 per 100.

Les hores extraordinàries, llevat de les que siguin per raons de força major, per preveure riscos imminents o per circumstàncies extremes, s'han de prestar de comú acord entre les parts.

Quan es realitzin treballs per sobre de les nou hores diàries, aquestes es consideren extraordinàries a tots els efectes.

La realització d'hores extraordinàries es posarà en coneixement dels representants legals de les persones treballadores.

Article 16.**TREBALL NOCTURN I TREBALL A TORNOS**

Als efectes del que disposa l'ET, es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí.

El treball nocturn tindrà una retribució específica incrementada en un 15 per 100 sobre el salari base.

Es considerarà feina a tornos tota forma de treball en equip segons la qual les persones treballadores ocupen successivament els mateixos llocs de treball, amb un cert ritme continu o discontinu, implicant per a la persona treballadora la necessitat de prestar els seus serveis en horaris diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

El treball a tornos té una retribució específica incrementada en un 10 per 100 sobre el salari base.

En l'organització del treball dels tornos s'ha de tenir en compte la rotació i que cap persona treballadora no estigui en el torn de nit més de dues setmanes consecutives, excepte si és per adscripció voluntària o perquè la jornada de treball és nocturna per la seva naturalesa.

CAPÍTOL QUART**VACANCES, FESTIUS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES****Article 17.****VACANCES**

El període de vacances anuals retribuïdes serà detrenta-un dies naturals.

La planificació d'aquestes vacances, quan es tracti de persones treballadores fixes ordinàries, s'ha de fer durant l'últim trimestre de l'any anterior a l'any en què es gaudiran. Quan la persona treballadora no pugui gaudir del seu període íntegre de vacances, per raons del volum més gran de treball, en els mesos de maig a octubre, ambdós inclosos, o en els períodes de Nadal i Setmana Santa, tindrà un increment de cinc dies naturals per gaudir fora de les dates esmentades. Si en gaudeix íntegrament de maig a octubre, però no per Nadal i Setmana Santa, no tindrà dret als cinc dies d'increment.

Les persones treballadores fixes discontinües i les contractades a temps determinat gaudiran de les vacances corresponents en l'últim tram temporal del seu període d'ocupació, llevat de pacte en contra entre l'empresari i la persona treballadora.

L'inici del període de vacances no tindrà lloc en un dia de descans setmanal.

Article 18.**FESTIUS**

Els dies assenyalats com a festius i inhàbils per al treball que no es puguin gaudir en les dates fixades, atesa la naturalesa de l'activitat de què es tracta, quan es treballin, la compensació es durà a terme de la manera següent:

- Acumulats al període de vacances a raó d'un dia per dia festiu treballat.
- Gaudits en altres dates, juntament amb el descans setmanal.
- Gaudits acumulats en un període diferent.
- Quan, per extinció del contracte per qualsevol causa, finalització del contracte temporal o interrupció de la crida de la persona

treballadora fixa discontinua, no es puguin compensar amb descansos equivalents en les formes abans previstes, s'abonaran incrementats a raó d'un 25 per 100 del salari que correspongui a un dia, d'acord amb la fórmula següent: salari base, més antiguitat, si escau, del mes a què correspongui el festiu, més la prorrata de les gratificacions extraordinàries, dividit per trenta, incrementant el quocient resultant en un 25 per 100.

En el cas de desacord en la forma de compensar els festius treballats, aquests s'acumularan a les vacances.

No es computarà com a gaudit un festiu, com a màxim, que amb aquest caràcter pugui coincidir amb el període total de vacances anuals, el gaudi del qual, si s'escau, s'acumularà al període de vacances.

Article 19.

PERMISOS

La persona treballadora, previ avís i justificació, anterior i posterior, respectivament, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Aquest període podrà ser acumulat, mitjançant un acord entre empresari i la persona treballadora, a les vacances anuals. Quan la legislació civil aplicable equipari la unió de parelles de fet als matrimonis convencionals, la persona treballadora també tindrà dret a aquest permís. Si ambdues persones treballadores són a la plantilla de la mateixa empresa, es gaudirà del permís en les mateixes dates.
- b) Dos dies en els casos de malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.
- c) Un dia natural per trasllat del domicili habitual. Aquest permís s'ampliarà a dos dies, sempre que el canvi de domicili no es produeixi més d'una vegada el mateix any.
- d) Durant el temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu.
- e) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- f) Durant el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.
- g) Un dia natural per matrimoni de pares i fills. S'equipara a aquest dret a les parelles de fet legalment constituïdes, i es podrà gaudir d'aquest permís en un termini màxim de sis mesos des de la inscripció com a parella de fet.
- h) Les persones treballadores tenen dret a disposar d'un dia de permís retribuït per a assumptes propis, que poden gaudir en hores soltes (8 hores) de comú acord amb l'empresa. Aquest permís es concedirà sempre que no coincideixi amb altres persones treballadores absents i que, com a conseqüència, es pugui veure alterat el funcionament normal del servei. Aquest permís, de dia complet o d'hores soltes, el sol·licitarà la persona treballadora amb la màxima antelació, en cap cas inferior a 48 hores.

Procediran permisos no retribuïts per a les persones treballadores amb més d'un any d'antiguitat a l'empresa, en les condicions i els termes que de comú acord s'estableixin entre empresari i la persona treballadora.

Article 20.

VISITES MÈDIQUES

La persona treballadora té dret a permís retribuït per assistir a consultes mèdiques, amb l'obligació de preavisar, sempre que sigui factible, i de presentar els documents o comunicats que les justifiquin. Aquest permís queda limitat a raó de setze hores a l'any i pel temps proporcional a contractacions inferiors a l'any.

Article 21.

EXCEDÈNCIES

L'excedència pot ser forçosa, voluntària o especial, en els termes que estableix aquest article.

- a) La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per l'assignació o l'elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.
- b) Els qui tinguin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal a les organitzacions sindicals més representatives tenen dret a l'excedència forçosa abans prevista.
- c) La persona treballadora amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior o de les regulades a la lletra e) del present article. En cap cas pot tenir lloc aquesta excedència quan la persona treballadora pretengui treballar per compte propi o aliè en el mateix sector d'activitat de l'empresa. Les persones treballadores que optin per sol·licitar la situació



d'excedència estan obligades a posar-ho en coneixement de l'empresa, per escrit, amb una antelació no inferior a trenta dies naturals quan es tracti de personal de prefectura i quinze dies per a la resta de persones treballadores.

d) La persona treballadora excedent voluntària conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

e) Els empresaris concediran excedències especials a les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa en els casos següents:

1. La persona treballadora té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acollida, tant permanent com preadoptiva, encara que aquests siguin provisionals, comptadors des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

2. També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguí valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

3. L'excedència contemplada en els dos números precedents, el període de durada de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, s'estigués gaudint.

5. El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme al que estableixen els números 1 i 2 del present apartat serà computable a efectes d'antiguitat, tenint dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

6. Quan la persona treballadora opti per seguir un tractament sota vigilància mèdica per raons de toxicomania o alcoholèmia. Aquesta excedència no podrà ser superior a un any i només es podrà sol·licitar una vegada. Aquesta excedència comportarà la reserva del lloc de treball i el reingrés es produirà una vegada s'acrediti el seguiment rigorós del tractament i se certifiqui per personal mèdic la desaparició de la dependència esmentada.

Serà d'aplicació al que disposen els números 1 i 2 d'aquest apartat el que estableix l'article 46.3 ET, per la qual cosa, si aquest patís alguna modificació, aquesta seria d'aplicació automàtica a aquesta excedència, i l'oportuna adaptació del text es portaria a través de la Comissió Paritària del Conveni.

En tots els supòsits, la comunicació per reintegrar-se a l'empresa s'ha de formular per escrit i amb un mes d'antelació a la data de finalització de l'excedència. L'incompliment d'aquestes condicions implicarà el desistiment a la reincorporació i, per tant, l'extinció automàtica de la reserva del lloc i del contracte de treball.

Seràn comunicades a la representació legal de les persones treballadores les excedències i les sol·licituds de reingrés.

CAPÍTOL CINQUÈ

CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL

Article 22.

CLASSIFICACIÓ SEGONS LA FUNCIO

La classificació del personal consignada al present Conveni és merament enunciativa i no suposa l'obligació per a les empreses de tenir proveïdes totes les places enumerades.

El personal queda enquadrat en les especialitats següents:

GRUP I. PERSONAL ADMINISTRATIU

Cap de secció

Oficial/a administratiu/va 1a

Oficial/a administratiu/va 2a

Auxiliar administratiu/va i Aspirant administratiu/va

GRUP II. PERSONAL D'OPERACIONS

Cap de base



Recepcionista
Ajudant/a de recepció
Mosso/a-conductor/a

GRUP III. PERSONAL DE TALLER

Cap de taller
Conductor/a
Oficial/a de taller 1a
Oficial/a de taller 2a
Mosso/a de taller i Mosso/a

GRUP IV. PERSONAL SUBALTERN

Vigilant-Porter/a
Netejador/a
Grum

El personal dels grups II i III queda enquadrat als efectes de mobilitat funcional en un únic grup professional. Aquesta mobilitat funcional s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la persona treballadora.

El personal del grup IV és comú i equivalent a la resta de grups.

La resta d'especialitats són equivalents entre si i, per tant, polivalents, excepte en les funcions en què es requereixi una aptitud professional especialitzada.

Quan es realitzi la polivalència funcional o funcions pròpies de dues especialitats o més, l'equiparació a l'especialitat que correspongui es durà a terme en virtut de les funcions que prevalguin.

Article 23.**DEFINICIÓ DE FUNCIONS**

D'acord amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 22 de l'ET, la definició de les categories i els grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que tenen com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes.

GRUP I. PERSONAL ADMINISTRATIU

CAP DE SECCIÓ. És qui exerceix amb iniciativa i responsabilitat la direcció d'un dels grups d'activitat en què els serveis administratius d'una empresa s'estructurin. En el seu àmbit, es responsabilitzarà de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene a la feina.

OFICIAL/A ADMINISTRATIU/VA DE 1a. És l'empleat o empleada que, a les ordres d'un superior, exerceix sota la seva pròpia responsabilitat feines que requereixen un alt grau d'iniciativa i perfecció burocràtica.

OFICIAL/A ADMINISTRATIU/VA DE 2a.- És aquell o aquella que, subordinat a un/a superior, i amb els coneixements teòrics i pràctics adequats, realitza normalment, amb la deguda perfecció i corresponent responsabilitat, treballs burocràtics.

AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA.- És la persona treballadora que exerceix treballs burocràtics amb coneixements teòrics i pràctics elementals, supervisada pels seus superiors.

ASPIRANT ADMINISTRATIU/VA.- L'empleat o empleada que treballi en tasques pròpies d'oficina i estigui disposat a iniciar-se en les tasques burocràtiques.

GRUP II. PERSONAL D'OPERACIONS

CAP DE BASE.- És qui exerceix funcions de direcció general en una base que disposi d'una flota de vehicles nombrosa, disposant-ne els moviments, dirigint i intervenint en totes les operacions que li encomani l'empresa. En el seu àmbit, es responsabilitzarà de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene a la feina.

RECEPCIONISTA.- És el/la responsable del funcionament d'una base o oficina, durant el seu torn, és la persona encarregada de tota la gestió relacionada amb el lloguer de vehicles, mantenir relacions professionals amb els clients, atendre el públic en general i altres funcions



similars.

AJUDANT/A DE RECEPCIONISTA.- És la persona treballadora que auxilia els seus superiors en les funcions que aquests realitzin, amb coneixements suficients per desenvolupar-les amb autonomia i iniciativa pròpies. Quan l'activitat així ho exigeixi, netejarà, repassarà i conduirà vehicles per lliurar-los i retirar-los.

MOSSO/A-CONDUCTOR/A.- És la persona treballadora que exerceix funcions de conducció dels vehicles, lliurant-los i retirant-los, revisant-ne l'estat, així com realitzant-ne la neteja general i posada a punt de funcionament. Col·laborarà amb el personal de tallers en les seves funcions.

GRUP III. PERSONAL DE TALLER

CAP DE TALLER.- És la persona treballadora que, amb capacitat tècnica precisa, té a càrrec seu la prefectura del taller, realitzant i ordenant treballs de manteniment, reparació i conservació necessaris per al perfecte funcionament de la flota de vehicles. En el seu àmbit, es responsabilitzarà de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene a la feina.

CONDUCTOR/A.- És la persona treballadora que, estant en possessió del permís de conducció adequat, té l'obligació de conduir els vehicles de l'empresa, amb remolc o sense, segons les necessitats que tingui l'empresa, durant el servei, i és el responsable del vehicle durant el servei; realitzarà la càrrega que es transporti i en respondrà. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris i en els temps que es fixin. Es preocuparà, a més, perquè el vehicle assignat estigui en perfecte estat d'ús, en durà a terme el manteniment i informarà l'empresa de totes les anomalies detectades perquè les reparin.

OFICIAL/A DE TALLER 1a.- Són les persones que, amb total domini del seu ofici i amb capacitat per interpretar plànols de detalls, realitzen treballs que requereixen més cura, no només amb rendiment correcte, sinó amb la màxima economia de material. Quan sigui necessari, col·laborarà en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles per entregar-los als clients en perfecte estat.

OFICIAL/A DE TALLER 2a.- S'hi inclouen les persones treballadores que, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica del mateix, realitzen treballs corresponents amb rendiments correctes, de manera que poden atendre els plànols i croquis més elementals. Quan sigui necessari, col·laborarà en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles per entregar-los als clients en perfecte estat.

MOSSO/A DE TALLER.- És la persona treballadora que, amb especialització pràctica, ajuda i col·labora en totes les funcions abans enumerades, així com en qualsevol altra que se li encomani. També realitzarà la neteja, entrega i recollida de vehicles.

MOSSO/A.- És la persona treballadora que, amb especialització nul·la o curta, realitza treballs propis del grup professional.

GRUP IV. PERSONAL SUBALTERN

VIGILANT-PORTER/A.- Té a càrrec seu la vigilància i el control de les dependències de l'empresa, així com de l'entrada i la sortida de persones, portant els comunicats i cursant les incidències que resultin de la seva funció.

NETEJADOR/A.- Realitza funcions de neteja general i col·labora en totes les funcions subalternes que se li encomanin i per a les quals estigui capacitat. La seva funció bàsica no serà la neteja de vehicles en els centres on hi hagi personal específicament dedicat a això.

GRUM.- És qui, sense experiència o coneixements amplis, col·labora en funcions generals de l'empresa.

CAPÍTOL SISÈ RÈGIM RETRIBUTIU

Article 24. SALARI BASE

1. **SALARI BASE.** El personal contractat a jornada completa percebrà els salaris base mensuals, segons el lloc de treball en què estigui classificat, durant els anys 2022 a 2025, que es recullen a l'annex d'aquest Conveni col·lectiu.

El salari base corresponent a l'any 2022 es començarà a abonar un cop s'hagi publicat el Conveni col·lectiu al BOIB, amb efectes del dia 1 de gener, i s'han de regularitzar els endarreriments, si escau, no més tard del mes següent al de la citada publicació.

Les persones treballadores contractades a temps parcial percebran aquests salaris en proporció al temps treballat.



2. CLÀUSULA DE GARANTIA SALARIAL. Per tal de dotar de determinades garanties que l'increment salarial pactat en aquest Conveni col·lectiu respon a les expectatives de la situació econòmica de les empreses del sector, i de la revisió salarial de les retribucions de les persones treballadores del mateix, es pacta una clàusula de garantia salarial basada en l'evolució de la dada de variació de l'índex de preus de consum (IPC) durant el trienni final de la seva vigència.

Així doncs, si la dada de l'IPC durant el període 2023 a 2025, publicada oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), o l'òrgan que, si escau, el substitueix, calculada des del 31 de desembre de 2022 fins al 31 de desembre de 2025, fos superior al 9,75 per 100, s'aplicarà una revisió automàtica dels salaris vigents a l'exercici 2025, amb efectes del dia 1 de gener de 2026, prenent el percentatge puntual d'excés, com a màxim un 1 per 100, i calculat sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2021, que es meritara i s'abonarà amb efectes del referit dia 1 de gener de 2026, si tingués lloc la contingència revisable prevista.

Als efectes anteriorment esmentats, la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu es reunirà una vegada l'INE hagi publicat la dada final de l'IPC de l'any 2025, si tinguessin lloc les circumstàncies i contingències abans referides, en el termini màxim de set dies, a fi de confeccionar de manera acordada la taula salarial que sigui aplicable amb efectes del dia 1 de gener de 2026, aixecant acta a l'efecte per registrar-la davant l'autoritat laboral i publicar-la al BOIB.

Article 25.

PLUS DE CONVENI

Les persones treballadores meritiran i percebran un plus de conveni mensual de la quantia que més avall es recull, quantitat igual per a tots els llocs de treball. Aquest plus no es meritara ni percebrà en les gratificacions extraordinàries.

Quan la persona treballadora estigui contractada a temps parcial percebrà aquest plus proporcionalment en funció del temps treballat.

Aquest plus de conveni tindrà les quanties següents:

Any 2022: 1.279,20 euros/any; 106,60 euros/mes.

Any 2023: 1.322,28 euros/any; 110,19 euros/mes.

Any 2024: 1.362,23 euros/any; 113,52 euros/mes.

Any 2025: 1.399,13 euros/any; 116,59 euros/mes.

Les persones treballadores en situació d'incapacitat temporal meritiran i percebran el plus regulat en aquest article una vegada causin alta i s'incorporin al lloc de treball.

Article 26.

GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Els empresaris abonaran a les persones treballadores una gratificació extraordinària equivalent a una mensualitat de salari base, més antiguitat si escau, durant el mes de març, una altra de la mateixa quantia durant el mes de juliol i una tercera de les mateixes característiques al mes de desembre, quan faci un any que prestin serveis en la data de venciment de les mateixes. Quan faci un temps inferior a l'any que la persona treballadora presti serveis, ha de percebre aquestes gratificacions en la proporció que correspongui al temps treballat.

Aquestes gratificacions poden ser prorratejades mensualment.

Article 27.

SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL

Les persones treballadores que tinguin dret a les prestacions per incapacitat temporal de la Seguretat Social percebran, amb càrrec a les empreses, la diferència, en cas que n'hi hagi, entre la prestació econòmica que correspongui i el salari fix que estiguessin percebent i, si aquest fos variable, la mitjana resultant dels sis mesos anteriors al de la baixa, i això a partir del setzè dia de la baixa i durant un temps màxim de dotze mesos d'incapacitat, en les contingències derivades de malaltia comuna i d'accident no laboral. En les situacions derivades d'accident de treball i malaltia professional, a partir del primer dia de baixa i mentre duri aquesta situació.

Durant la situació d'incapacitat temporal, entre els conceptes variables a computar als efectes previstos al paràgraf anterior, si s'escau, no s'inclouran els pagaments realitzats per temps extra de treball com ara hores extraordinàries, dies de descans setmanal treballats, festius treballats, etcètera.

La persona treballadora que no se sotmeti als reconeixements mèdics instats per l'empresari no té dret que se li complementi la prestació de la manera que regula aquest article.

Aquest article s'ha d'adaptar si sobrevé una legislació que modifiqui el règim de prestacions econòmiques que s'hi regula, i mentrestant queda



sense efecte.

Article 28.**DIETES**

Les persones treballadores tenen dret a percebre dietes si, per raons de la seva feina, no poden tornar al seu domicili de residència al seu municipi o al del centre de treball i es veuen obligades a dinar o sopar fora.

Aquesta dieta serà de deu euros amb cinquanta cèntims (10,50 €) per cadascun d'aquests àpats, llevat que l'empresa opti per pagar la factura d'un establiment d'hostaleria.

Article 29.**BAIXES INCENTIVADES**

Les persones treballadores afectades pel present Conveni, amb una antiguitat d'almenys vint-i-cinc anys de treball a l'empresa, podran acollir-se al règim de baixes incentivades regulat en aquest article sempre que cessin voluntàriament en el servei de la mateixa i tinguin l'edat a continuació especificada, i en aquest cas percebran una sola vegada una indemnització dels imports següents:

EDAT	SALARI BASE
Entre 57 i 60 anys	Deu mensualitats
Entre 60 i 61 anys	Vuit mensualitats
Entre 61 i 62 anys	Sis mensualitats
Entre 62 i 63 anys	Quatre mensualitats
Entre 63 i 64 anys	Dues mensualitats

Després dels 64 anys, un no es podrà acollir a aquest règim de baixes incentivades.

La comunicació d'acollir-se a aquest cessament voluntari a l'empresa s'ha de formular per escrit amb dos mesos d'antelació, com a mínim, amb relació a la data efectiva del cessament. Aquesta data efectiva del cessament no pot ser posterior al final del termini dels trenta dies següents a la data de l'aniversari de la persona treballadora sol·licitant. Si la data efectiva de cessament és posterior al final del termini esmentat de trenta dies, la quantitat a percebre seria la corresponent als anys que faci la persona treballadora en l'aniversari immediat següent.

Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües, cada període de nou mesos d'ocupació serà equivalent a un any de serveis, o proporcionalment en períodes de menys durada, als efectes de completar els vint-i-cinc anys necessaris per a la percepció de la indemnització prevista al present article.

CAPÍTOL SETÈ**ASSUMPTES SOCIALS I PROFESSIONALS****Article 30.****ASSISTÈNCIA JURÍDICA**

Els empresaris proporcionaran assistència jurídica a les persones treballadores en els casos, les circumstàncies i condicions específiques descrites a continuació:

- Quan la persona treballadora hagi patit un accident de circulació dins de la jornada de treball o conduint un vehicle de l'empresa en acte de servei.
- Quan, com a conseqüència de l'accident, la persona treballadora hagi patit lesions permanents, invalidants o no, de les catalogades al barem vigent de la Llei 35/2015, de 22 de setembre, de reforma del sistema per a la valoració dels danys i perjudicis causats a les persones en accidents de circulació, és a dir, jurídicament viable la reclamació de danys i perjudicis al tercer que hagi estat declarat culpable de l'accident, per causa de responsabilitat penal i/o civil imputable a aquest.
- Quan, en l'exercici de la seva comesa, la persona treballadora sigui agredida verbalment o físicament per un client o per una persona aliena a l'empresa.
- L'assistència jurídica de l'empresari a la persona treballadora en qüestió, en els casos i les circumstàncies a dalt expressats, tindrà lloc, sense cap càrrec per a aquesta, pels serveis jurídics que l'empresari designi o tingui concertats a les pòlisses d'assegurança corresponents i quan aquests serveis jurídics considerin que hi ha possibilitats racionals que la reclamació de la persona treballadora sigui susceptible de prosperar tenint en compte les circumstàncies concurrents i la solvència del tercer en qüestió.



**Article 31.****RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR**

A les empreses de més de deu persones treballadores de plantilla mitjana durant l'any natural, les persones treballadores fixes amb antiguitat superior a un any que, com a conseqüència de conduir un vehicle de la mateixa en acte de servei, es vegin privades del permís de conduir per un temps no superior a dotze mesos, seran destinades a una altra feina dels serveis de què disposi l'empresari, si n'hi hagués, mantenint el salari corresponent a la seva categoria laboral. En cas que no hi hagi la tasca adequada, es produirà una suspensió de la relació laboral fins a la recuperació del permís de conduir.

S'exclouen d'aquesta cobertura la privació del permís de conduir imposada per circular amb taxes superiors a les permeses legalment per conducció temerària, o per ingesta de begudes alcohòliques, estupefaents, psicotròpics, estimulants i d'altres substàncies anàlogues, o per la negativa de sotmetre's a les proves establertes per detectar-les, així com la privació del dret a conduir imposada cautelarment o com a mesura de seguretat, per conduir durant el període de privació del dret a conduir o suspensió del permís o imposada per conduir sense el permís o la llicència corresponent, per pèrdua total dels punts assignats legalment o per sentència ferma que comporti la pèrdua de vigència del permís o la llicència.

Igualment, queda exclòs d'aquesta cobertura qui s'hi hagi acollit en els darrers dos anys.

En cas que la retirada del permís de conduir sigui per un temps superior a dotze mesos, o quan estigui motivada per actes aliens a la prestació de serveis, cal atènyer-se al que és legalment aplicable en aquests casos, es produirà l'extinció del contracte de treball per ineptitud coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva col·locació efectiva a l'empresa, segons determina l'article 52.a) ET.

Quan la persona treballadora perdi el carnet de conduir o li sigui retirat, estarà obligada a comunicar-ho a l'empresa de manera immediata i fefaent.

Article 32.**SEGUR COL·LECTIU D'ACCIDENTS**

Els empresaris tindran concertada una assegurança col·lectiva d'accidents per a totes les persones treballadores que els garanteixi la percepció de vint-i-cinc mil (25.000) euros en cas que, com a conseqüència d'un accident, la persona treballadora quedi en situació d'invalidesa permanent absoluta, llevat que es produeixi la suspensió prevista a l'apartat 2 de l'article 48 ET, o de vint mil (20.000) euros si, com a conseqüència de l'accident, es produís la mort, quantitat que percebrien els seus beneficiaris, en sengles casos, d'acord amb les condicions de les pòlisses concertades. A aquests efectes, s'entendrà com a situació assimilada a l'alta a l'empresa, de conformitat amb allò establert a la legislació de la Seguretat Social, la de les persones treballadores fixes discontinües durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.

Les quanties referides al paràgraf anterior queden fixades en vint-i-set mil cinc-cents (27.500) euros i vint-i-dos mil (22.000) euros, respectivament, a partir del dia 1 de gener de 2023.

Aquest benefici és independent i complementari de les prestacions que, pels mateixos motius, concedeixi la Seguretat Social.

CAPÍTOL VUITÈ
UNIFORMITAT I ROBA DE TREBALL**Article 33.****ROBA DE TREBALL**

Els uniformes i la roba de treball que els empresaris exigeixin a les persones treballadores hauran de ser proveïdes pels primers, d'acord amb els criteris següents:

PERSONAL DE MOSTRADOR

- Una jaqueta i un jersei a l'any.
- Dues camises de màniga llarga i dues de màniga curta i corbata o mocador a l'any.
- Dos pantalons o dues faldilles d'estiu i dos d'hivern a l'any.
- Un impermeable.



**PERSONAL DE TALLERS**

- Dues granotes de treball o dos jocs de pantalons i camisa a l'any.
- Un impermeable.

El personal que treballi a tallers disposarà de calçat homologat de seguretat, com a mínim un parell de botes o sabates a l'any.

La conservació i neteja de la roba de treball serà responsabilitat de la persona treballadora.

Els empresaris poden introduir tots els canvis que considerin oportuns en qualsevol de les peces que integren la uniformitat de treball, i ho han de posar en coneixement de la representació legal de les persones treballadores a efectes merament informatius.

Els representants legals de les persones treballadores només es poden oposar a la introducció de les variacions esmentades quan acreditin, mitjançant certificació expedida per l'autoritat competent, que la seva adopció és susceptible d'afectar la seguretat i la higiene de les persones treballadores.

Els empresaris efectuaran oportunament la distribució i el control de les peces lliurades, així com el recanvi en cada temporada de l'any.

Els empresaris han de proporcionar al personal de tallers el calçat especial reglamentari requerit per a cada activitat. A aquest personal, quan així ho determini l'avaluació preventiva de riscos, se'l proveirà d'un parell de botes de seguretat, que serà d'ús obligatori per part de la persona treballadora.

Un cop acabada o interrompuda la relació laboral, la persona treballadora tornarà la roba de treball en condicions.

CAPÍTOL NOVÈ

PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 34.**PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL**

Els empresaris, amb vista a un adequat accés als plans de formació per part de les persones treballadores del sector, independentment dels seus programes específics de formació, col·laboraran en les propostes i iniciatives que, elaborades per la representació legal de les persones treballadores, gaudeixin del suport i finançament de les autoritats competents.

La persona treballadora, d'acord amb la legislació vigent, tindrà dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si és el règim instaurat a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, sempre que se n'acrediti l'assistència i l'aprofitament.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú no retribuït per assistir a cursos de formació o perfeccionament professional, previs avís i justificació, amb reserva del lloc de treball, a empreses amb més de deu persones treballadores. Aquesta situació no es pot donar simultàniament en més d'una persona treballadora.

Article 35.**FORMACIÓ CONTÍNUA**

Als efectes d'aquest Conveni, s'entendrà per formació contínua el conjunt d'accions formatives que desenvolupin les empreses, a través de les modalitats previstes a la legislació vigent, dirigides tant a la millora de competències i qualificacions com a la requalificació de les persones treballadores ocupades, que permetin compatibilitzar la major competitivitat de les empreses amb la formació individual de la persona treballadora.

Podran acollir-se a aquesta legislació els empresaris i les organitzacions que desenvolupin accions formatives en els termes definits en aquest Conveni dirigides al conjunt de les persones treballadores ocupades.

La Comissió Paritària d'aquest Conveni tindrà en matèria de formació contínua les competències següents:

- a) Estudi i anàlisi de les necessitats formatives del sector.
- b) Potenciar i, si escau, presentar plans agrupats sectorials o intersectorials.

- c) Seguiment i control dels plans formatius.
- d) Emetre informe previ a l'aprovació davant la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua.
- e) Seguiment i anàlisi dels permisos individuals per a la formació.
- f) Adoptar qualsevol acord en matèria de desenvolupament de la legislació aplicable a formació continuada.

CAPÍTOL DESE SALUT LABORAL

Article 36.

NORMES GENERALS, OBLIGACIONS I DEURES

1. MESURES DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

S'estableixen amb caràcter general les mesures de salut laboral i prevenció de riscos laborals següents:

- a) Els locals de treball han de tenir les dimensions precises quant a extensió superficial, ubicació i ventilació.
- b) Els locals comptaran amb il·luminació o estaran dotats dels elements tècnics necessaris que garanteixin la il·luminació artificial, evitant punts de reflex, racons foscos o doble imatge.
- c) Els centres de treball en què la funció que s'ha de realitzar així ho requereixi estaran dotats d'una cambra de vestuari per a les persones treballadores, amb disposicions de banquetes, serveis higiènics complets i dutxes amb aigua calenta i freda.
- d) Els locals estaran dotats d'extintors d'incendis del tipus més adequat als materials existents en cada cas. Estaran degudament senyalitzats en llocs perfectament visibles i lliures d'utilització en cas necessari.
- e) No es pot utilitzar cap vehicle que tingui unes condicions mecàniques que no ofereixin garanties de seguretat.

Tant els empresaris com les persones treballadores de totes les funcions professionals se sotmeten expressament a les normes contingudes a les disposicions vigents en matèria de seguretat i higiene a la feina.

L'empresari ha de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu 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, llevat dels reconeixements mèdics imprescindibles establerts legalment en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, de conformitat amb el que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de Riscos Laborals vigent.

En atenció al que disposa el precepte esmentat, el personal de conducció està obligat a passar el reconeixement mèdic, que s'efectua anualment, així com en ocasió de la incorporació inicial a la feina. Les empreses i els representants legals de les persones treballadores poden arribar a acords relatius a la necessitat de fer revisions mèdiques obligatòries al personal de conducció, en períodes inferiors de temps i/o en circumstàncies concretes.

Els empresaris requeriran als serveis mèdics encarregats d'efectuar els reconeixements mèdics que revisin, amb una atenció especial, la vista de les persones treballadores que hagin d'utilitzar, de manera habitual i continuada, pantalles de dades per a la realització del seu treball.

Els serveis mèdics que duguin a terme aquests reconeixements informaran dels resultats globals a la representació legal de les persones treballadores.

2. CONTROLS DE CONSUM D'ALCOHOL

A fi de garantir la seguretat de les persones treballadores i dels clients usuaris del transport i d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa podrà fer proves al personal de conducció destinades a controlar el consum d'alcohol.

L'objecte d'aquestes proves es xifra verificant que els empleats i les empleades no superen els límits establerts en aquestes matèries per la normativa vigent en cada moment.

2.1 PRÀCTICA DE LES PROVES

En la realització de les proves estaran presents:

1. Persones designades per la direcció de l'empresa per a la realització del control. La persona o les persones designades per l'empresa (personal propi o aliè) comptaran amb la capacitat necessària en relació amb l'ús dels equips i amb el procediment per efectuar els controls.
2. Persona treballadora o persones treballadores objecte de realització de les proves. En aquest sentit, es procurarà crear-los les

molèsties mínimes, evitant, en tot cas, realitzar-les a la vista dels clients, altres persones treballadores o qualsevol altra persona aliena a l'empresa, llevat de les expressament autoritzades per a aquesta pràctica.

3.Un o una representant legal de les persones treballadores, si existeix aquesta representació. A aquest efecte, l'empresari ha de comunicar amb l'antelació imprescindible a la representació legal de les persones treballadores la realització de les proves. En cas que la representació de les persones treballadores declini la seva presència o la necessitat d'estar present, el procediment s'ha de desenvolupar segons el que descriu aquest article, i és vàlid el seu desenvolupament.

4.Un o una professional sanitari.

2.2 PROCEDIMENT DE LES PROVES

El procediment per a la realització de les proves serà com es descriu:

1.S'efectuarà una primera prova de control d'expirant mitjançant aparells degudament homologats i verificats.

2.Si del resultat d'aquesta primera prova s'ha després que l'empleat supera el límit legal, s'ha de fer una segona prova un cop transcorreguts no menys de quinze minuts des de la primera. Abans d'efectuar la segona prova, es preguntarà a la persona treballadora sobre qüestions que poguessin influir en el resultat del mesurament (consum d'alcohol o substàncies, si ha fumats, si està prenent algun medicament, si ha vomitat).

3.Si del resultat de la segona prova es desprèn la superació dels límits legalment establerts, la persona treballadora serà rellevada del seu servei i es procedirà, amb la voluntat i el consentiment previ de l'interessat, de manera immediata, per personal sanitari, a efectuar extracció de sang per remetre-la a laboratori i fer una certificació final dels nivells. L'anàlisi de sang és voluntària per a la persona treballadora i, en cas que rebutgi l'opció de realitzar l'extracció de sang per a l'anàlisi, s'entén que accepta el resultat de la segona prova.

De tot allò que s'ha esdevingut durant el desenvolupament del procediment descrit, se n'aixecarà en detall l'acta corresponent.

La superació dels nivells legalment determinats constituirà falta molt greu, que podrà ser sancionada amb l'acomiadament. La mateixa consideració tindrà la negativa de la persona treballadora a efectuar les proves segons la forma i el procediment descrit a l'apartat anterior.

3. CONTROLS DE CONSUM DE DROGUES

L'empresa podrà fer proves de detecció de consum de drogues. Consisteixen en la determinació de drogues en saliva mitjançant un aparell homologat que tingui vigent la verificació oficial. Estarà a disposició de les persones treballadores de l'empresa o dels seus representants legals el registre de la verificació de l'equip amb què s'han realitzat les proves.

La persona encarregada de realitzar els controls de drogoaddicció podrà ser de l'empresa o aliena a aquesta, ha de poder ser identificada en qualsevol moment i ha de comptar amb la formació necessària per al maneig de l'equip i amb el coneixement de les normes que s'han de seguir per interpretar-ne els resultats.

En aquest sentit, es procurarà crear a les persones treballadores afectades les molèsties mínimes, evitant, en tot cas, realitzar-les a la vista dels clients, altres persones treballadores o qualsevol altra persona aliena a l'empresa, llevat de les expressament autoritzades per a aquesta pràctica, o en llocs que no reuneixin les condicions higièniques mínimes.

Com ja s'ha anticipat, quan es realitzin les proves cal emplenar el full o model establert per l'empresa, relacionant totes les persones treballadores que s'hi sotmeten i incloent-hi el número correlatiu de la prova que marca l'equip a l'inici i al final dels controls. Aquests fulls estaran a disposició de la representació legal de les persones treballadores sempre que els sol·licitin.

Article 37.

DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ I COMITÈS DE SEGURETAT I SALUT

Les persones treballadores tenen dret a participar a l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals a la feina, a través de la representació especialitzada que es regula a la vigent Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els delegats i les delegades de prevenció tindran les funcions específiques, competències, facultats, garanties i obligacions previstes als articles 35 a 37 i concordants de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos. La composició i les competències que té són les regulades als articles 38 i 39 i concordants de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els empresaris que disposin de diversos centres de treball dotats de comitè de seguretat i salut poden acordar amb les persones treballadores la creació d'un comitè intercentre, amb les funcions que l'acord li atribueixi.

**CAPÍTOL ONZÈ
DRETS SINDICALS****Article 38.****DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA**

Les persones treballadores tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats a la llei i el present conveni col·lectiu.

Article 39.**ABSÈNCIES A LA FEINA PER FUNCIONS REPRESENTATIVES**

Els membres dels comitès d'empresa i delegats i delegades de personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions representatives del personal, que serà l'establert en cada moment per la llei.

Sense excedir el crèdit horari anteriorment esmentat, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els representants legals de les persones treballadores, a fi d'assistir a congressos, assemblees i cursos de formació sindical organitzats pel seu sindicat, sempre mitjançant preavis i justificació posterior.

El temps d'absència que preveu aquest article podrà ser acumulat mensualment entre una o diverses de les diferents representacions legals de les persones treballadores d'un mateix centre o empresa, sense excedir el màxim total, llevat del d'aquells i aquelles representants que tinguessin el contracte laboral suspès o estiguessin absents per alguna causa legalment prevista.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada al paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit a l'empresari amb almenys un mes d'antelació, expressant clarament el nombre d'hores a acumular, indicant sobre quin representant o representants es porta a efecte la mateixa i a qui corresponen aquestes hores.

En cas de discrepància sobre aquestes acumulacions, ho resoldrà la Comissió Paritària del Conveni.

**CAPÍTOL DOTZÈ
RÈGIM DISCIPLINARI****Article 40.****FALTES DE LES PERSONES TREBALLADORES**

Es considera falta tota acció o omissió de la persona treballadora que suposi trencament o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals i, en especial, per les previstes en aquest Conveni.

Les faltes es classificaran en tres grups: lleus, greus i molt greus.

La inclusió en els grups anteriors es farà tenint en compte la gravetat intrínseca de la falta, la importància de les seves conseqüències i la intenció de la persona treballadora.

SÓN FALTES LLEUS

a) D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació deguda, comeses durant el període d'un mes, no superiors a trenta minuts, llevat que d'aquesta impuntualitat se'n derivin perjudicis per a l'empresa. Si la falta és superior a trenta minuts o si se n'han derivat perjudicis, es considera greu.

b) No notificar amb caràcter previ la falta d'assistència a la feina, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

c) L'abandó de la feina sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si, com a conseqüència d'això, causa perjudici d'alguna consideració a l'empresari o a altres persones treballadores, la falta es considera greu.

d) Petits descuits en la conservació i el manteniment de materials, utensilis, estris i, particularment, en els vehicles de l'empresa.

e) Falta d'higiene o neteja personal.



f) No atendre el públic amb correcció i diligència.

g) No comunicar a l'empresari els canvis de residència o de domicili, fins i tot els ocasionals.

h) Discutir amb altres persones treballadores dins de la jornada de feina. Si aquesta discussió té lloc en presència de públic, la falta es considera greu.

i) Faltar un dia a la feina sense causa que ho justifiqui.

SÓN FALTES GREUS

a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat a l'assistència de la feina, inferiors a trenta minuts, comeses durant el període de trenta dies.

b) Faltar dos o tres dies a la feina durant el període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. Això no obstant, n'hi ha prou amb una sola falta quan hagi de rellevar una altra persona treballadora o quan, com a conseqüència d'aquesta, es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

c) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i l'obstrucció a la introducció de nous mètodes de treball, així com negar-se a omplir els fulls de treball, el control d'assistència, els comunicats d'incidències, etc. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa o altres persones treballadores, es considera falta molt greu.

d) Simular la presència d'una altra persona treballadora signant o fixant en nom seu.

e) La negligència, el descuit o la desídia a la feina que n'afecti el bon desenvolupament.

f) La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per a si o per a altres persones treballadores, o perill d'avaries per a les instal·lacions o els vehicles, es considera falta molt greu. En tot cas es considerarà imprudència en acte de servei el no ús de les peces de roba i dels aparells de seguretat de caràcter obligatori.

g) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com la utilització per a usos propis d'eines o vehicles de l'empresa.

h) La reiteració o reincidència en falta lleu, encara que sigui de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent-hi intervingut sanció que no sigui l'amonestació verbal.

i) No lliurar a l'empresari els objectes i les peces trobats als vehicles.

j) L'embriaguesa o la toxicomania durant la jornada laboral, encara que no repercuteixi a la feina.

SÓN FALTES MOLT GREUS

a) Deu o més faltes de puntualitat no justificades a la feina comeses en un període de sis mesos, o vint en un any, inferiors a trenta minuts; o cinc durant sis mesos, o deu en dotze mesos, superiors a trenta minuts.

b) Les faltes injustificades a la feina durant més de tres dies en un període de trenta dies.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys i companyes com a l'empresari o a qualsevol persona, realitzat dins de les dependències de l'empresa o durant acte de servei a qualsevol lloc.

d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà sempre que hi ha aquesta falta quan una persona treballadora de baixa per un d'aquests motius faci feines de qualsevol classe per compte propi o aliè, així com tota prolongació injustificada de la baixa.

e) La continuada i habitual falta d'higiene i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades de les altres persones treballadores o clients.

f) L'embriaguesa o la toxicomania que repercuteixi a la feina.

g) Violar el secret de la correspondència o altres documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys per a l'empresa dades de reserva obligada.

h) Dedicar-se a activitats professionals per compte propi o aliè o col·laborar en activitats de la mateixa branca sectorial de l'empresa, llevat d'autorització expressa de la mateixa.

i) Falta de respecte i consideració envers els seus superiors, altres persones treballadores o familiars d'aquests.



j) La disminució no justificada en el rendiment de la feina.

k) Originar baralles i batusses amb les altres persones treballadores o amb clients.

l) No comunicar la privació del permís de conduir, quan aquest sigui imprescindible per a l'exercici de la feina, o aportar documentació falsa per a la conducció de vehicles.

m) La reincidència en falta greu, encara que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins d'un mateix semestre i hagin estat sancionades.

Article 41.

SANCIONS A LES PERSONES TREBALLADORES

Les sancions consistiran en:

PER FALTES LLEUS

a) Amonestació verbal o escrita.

b) Suspensió de feina i salari fins a tres dies.

PER FALTES GREUS

a) Suspensió de feina i salari de quatre a vint dies.

b) Postergació per a l'ascens durant cinc anys.

PER FALTES MOLT GREUS

a) Suspensió de feina i salari de vint-i-un dies a tres mesos.

b) Pèrdua definitiva de l'ascens.

c) Acomiadament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera.

MILLORES RETRIBUTIVES

S'han de respectar les condicions retributives individuals que, amb caràcter global i en còmput anual, excedeixin el que s'ha pactat en aquest Conveni, i s'han de mantenir estrictament a títol ad personam, així com les que estiguessin percebent pel concepte d'antiguitat, també a títol ad personam. La retribució pel complement d'antiguitat que la persona treballadora tingui reconeguda i consolidada a la seva nòmina no és absorbible ni compensable per futures millores del salari, complement que va quedar suprimit i sense cap efecte al I Conveni, de data 6 de novembre de 1995.

Disposició adicional segona.

TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ

Les parts signants del present Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu se solucionaran d'acord amb els procediments regulats al II Acord Interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (BOIB núm. 18 de 3-2-2005).

2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional del TAMIB, esmentat anteriorment, i se sotmetran expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i empreses compreses a l'àmbit d'aplicació personal del conveni, a aquests procediments.

Disposició adicional tercera. IMPRUDÈNCIA O NEGLIGÈNCIA DE LA PERSONA TREBALLADORA EN LA CONDUCCIÓ DE VEHICLES



S'acorda constituir una Comissió de Treball ad hoc al si de la Comissió Paritària, una vegada publicat aquest Conveni col·lectiu al BOIB, que tingui per objecte establir un protocol d'actuació en els casos en què la persona treballadora causi danys o avaries greus als vehicles de l'empresa per conducció temerària, imprudent o negligent, o sota els efectes d'alcohol o drogues, determinant les conseqüències i responsabilitats directes que cal imputar-li i la forma de rescabalar o cobrir aquests danys i perjudicis, sense menyscabament de les accions disciplinàries que en l'àmbit laboral siguin procedents. Aquesta Comissió haurà d'haver realitzat la seva comesa durant la vigència del Conveni col·lectiu, per elevar-ho a la Comissió Negociadora del conveni perquè acordi el que sigui procedent.

Mentre s'estableix aquest protocol, aquesta matèria es regularà pels acords que les parts estableixin i, si no n'hi ha, per l'aplicació de les disposicions legals corresponents.

Disposició addicional quarta.

COMISSIÓ TÈCNICA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

En el si de la Comissió Paritària del present Conveni col·lectiu, es crearà una Comissió Tècnica que podrà assumir competències generals respecte del conjunt dels centres de treball inclosos en l'àmbit d'aplicació del Conveni, amb vista a fomentar-hi el millor compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Aquesta Comissió Tècnica quedarà conformada per les persones que designi la Comissió Paritària.

Les competències de la Comissió Tècnica comprendran la investigació, el desenvolupament i la promoció d'accions tendents a la millora de la salut laboral i seguretat a la feina en el sector, a través de:

- a) Promoure i fomentar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals en l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu.
- b) L'elaboració d'estudis i investigacions sobre les necessitats i mancances en matèria de Prevenció de Riscos a les empreses afectades pel Conveni col·lectiu.
- c) L'emissió d'informes a la seva iniciativa o en els casos en què se sol·liciti per qualsevol de les organitzacions atorgants del Conveni col·lectiu sectorial respecte als temes de la seva competència.
- d) L'elaboració, la posada en marxa i el desenvolupament de plans de formació específica en matèria de prevenció de riscos laborals relacionats amb el sector.
- e) La proposta i promoció de campanyes d'informació, divulgació i sensibilització en matèries de salut laboral i seguretat a la feina.

A fi de complir amb les finalitats i els objectius fixats en aquesta disposició, les organitzacions signants del Conveni col·lectiu demanaran als responsables públics de l'administració autonòmica els mitjans necessaris per a aquesta comesa a través de l'accés als programes subvencionats d'accions formatives en matèria de prevenció de riscos laborals i de projectes i programes d'investigació i actuació en salut laboral.

Disposició addicional cinquena.

MESURES D'IGUALTAT I TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ, PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, I PREVENCIÓ I PROTECCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL

1. Els empresaris vetllaran activament perquè es respecti el principi d'igualtat de tracte a la feina amb caràcter general (accés a la feina, selecció, retribució, formació, etc.) i nivells d'aplicació, i no s'admetran discriminacions per raons de sexe, estat civil, discapacitat, orientació sexual, edat, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, etcètera, dins els límits emmarcats per l'ordenament jurídic.
2. En els casos de treballadores en situació d'embaràs o part recent en què el canvi de lloc o de funcions no resultés tècnicament o objectivament possible, o no es pugui exigir per motius justificats, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei de prevenció de Riscos laborals, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, que preveu l'article 45.1.e) ET, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

En aquests supòsits, la suspensió del contracte finalitza el dia anterior a aquell en què s'iniciï la corresponent suspensió del contracte per maternitat o de reincorporació de la dona treballadora al lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat. Durant la suspensió, la treballadora té dret al subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent, de conformitat amb el que estableix l'article 179 de la Llei General de la Seguretat Social.

3. La treballadora víctima de violència de gènere té dret, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció o adaptació de la jornada de feina, en els termes establerts a l'article 37.8 ET.



4.La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant a qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresari està obligat a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que ocupava anteriorment la treballadora.

Un cop acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

Tot això de conformitat amb el que estableix l'article 40.4 ET.

5.El contracte de treball es pot suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

El període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Tot això de conformitat amb el que estableixen els articles 45.1.n) i 48.8 ET.

6.El contracte de treball es pot extingir, de conformitat amb el que disposa l'article 49.1.m) ET, per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

7.S'entén per treballadora víctima de violència de gènere, als efectes anteriorment exposats, l'expressament declarada com a tal per aplicació de la Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

8.Els signants del present Conveni es comprometen a estudiar i treballar en la implantació de polítiques i valors que garanteixin i mantinguin entorns laborals lliures d'assetjament moral i sexual, on es respecti la dignitat de la persona i se'n faciliti el desenvolupament.

Promoure la conscienciació, la informació i la prevenció de l'assetjament sexual al lloc de treball o en relació amb el treball i a prendre les mesures apropiades per protegir els treballadors i les treballadores de tal conducta.

Promoure la conscienciació, la informació i la prevenció d'accions recurrents, censurables o manifestament negatives i ofensives dirigides contra treballadors i treballadores individuals al lloc de treball o en relació amb el treball i prendre les mesures adequades per protegir-los de tal conducta.

Disposició final única.

CLÀUSULA DEROGATÒRIA I NORMATIVA SUPLETÒRIA

Com a normativa supletòria al que regula el present conveni, s'aplicarà el contingut normatiu del Laude Arbitral de data 29 de juny de 1996, Resolució de la Direcció General de Treball i Migracions de 17 de juliol de 1996, publicat al Butlletí Oficial de l'Estat de 24 d'agost de 1996, en les matèries que aquest Conveni hagi regulat, amb exclusió expressa dels articles 7, 8, 9, 12, capítol III i capítol IV, per estar regulades aquestes matèries en aquest Conveni.

El present Conveni col·lectiu deroga el IX Conveni, així com tots els que siguin anteriors, llevat de les matèries que expressament s'estableixi en el seu text com a vigents, si escau.

Palma (Mallorca), Illes Balears, catorze de juliol de dos mil vint-i-dos.

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓ SINDICAL



**ANNEX
TAULES SALARIALS**

	Any 2022		Any 2023		Any 2024		Any 2025	
GRUP RETRIBUTIU	SALARI BASE X 15	RETRIBUCIÓ ANUAL*	SALARI BASE X 15	RETRIBUCIÓ ANUAL*	SALARI BASE X 15	RETRIBUCIÓ ANUAL*	SALARI BASE X 15	RETRIBUCIÓ ANUAL*
Grup I. PERSONAL ADMINISTRATIU								
Cap de secció	1.123,77	18.135,75	1.161,59	18.746,09	1.196,71	19.312,83	1.229,12	19.835,98
Oficial/a administratiu/va 1a	966,88	15.782,42	999,08	16.308,51	1.028,99	16.797,01	1.056,59	17.247,94
Oficial/a administratiu/va 2a	886,18	14.571,89	915,39	15.053,04	942,51	15.499,82	967,54	15.912,23
Auxiliar i/o Aspirant administratiu/va	848,05	14.000,00	875,39	14.453,08	900,77	14.873,79	924,20	15.262,14
Grup II. PERSONAL D'OPERACIONS								
Cap de base	1.123,77	18.135,75	1.161,59	18.746,09	1.196,71	19.312,83	1.229,12	19.835,98
Recepcionista	966,88	15.782,42	999,08	16.308,51	1.028,99	16.797,01	1.056,59	17.247,94
Ajudant/a de recepcionista	886,18	14.571,89	915,39	15.053,04	942,51	15.499,82	967,54	15.912,23
Mosso/a-conductor/a	872,01	14.359,28	900,74	14.833,41	927,43	15.273,67	952,06	15.680,07
Grup III. PERSONAL DE TALLER								
Cap de taller	1.123,77	18.135,75	1.161,59	18.746,09	1.196,71	19.312,83	1.229,12	19.835,98
Conductor/a	1.123,77	18.135,75	1.161,59	18.746,09	1.196,71	19.312,83	1.229,12	19.835,98
Oficial/a de taller 1a	966,88	15.782,42	999,08	16.308,51	1.028,99	16.797,01	1.056,59	17.247,94
Oficial/a de taller 2a	886,18	14.571,89	915,39	15.053,04	942,51	15.499,82	967,54	15.912,23
Mosso/a de taller	848,05	14.000,00	875,39	14.453,08	900,77	14.873,79	924,20	15.262,14
Mosso/a	848,05	14.000,00	876,71	14.472,85	903,31	14.911,92	927,87	15.317,22
Grup IV. PERSONAL SUBALTERN								
Vigilant-Porter/a	848,05	14.000,00	875,39	14.453,08	900,77	14.873,79	924,20	15.262,14
Netejador/a	848,05	14.000,00	875,39	14.453,08	900,77	14.873,79	924,20	15.262,14
Grum	848,05	14.000,00	876,71	14.472,85	903,31	14.911,92	927,87	15.317,22
Plus Conveni (per 12 mensualitats)	106,60	1.279,20	110,19	1.322,25	113,52	1.362,23	116,59	1.399,13

* Resultat de sumar el salari base per quinze mensualitats i el plus conveni per dotze mensualitats.