

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

4337

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu del sector de les empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears (exp.: CC_TA_17/038, codi de conveni 07001835011996)

Antecedents

1. El 16 de desembre de 2015, la representació del sector de les empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears i la del seu personal va acordar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu.
2. El 17 de desembre, el senyor José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de les empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original firmada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 15 d'abril de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)



**VIII CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR D'EMPRESSES DE LLOGUER DE VEHICLES SENSE CONDUCTOR DE LA
COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**

(CODI DEL CONVENI 07001835011996)

**Capítol primer
DISPOSICIONS GENERALS****Article 1. PARTS CONCERTANTS DEL CONVENI**

Atorguen aquest conveni col·lectiu, reconeixent-se ambdues parts, mútuament i recíprocament, la interlocució i legitimitat suficient i tan àmplia com sigui procedent en dret, per notorietat, implantació i arrelament històric, perquè tenguin eficàcia general en el sector de què es tracta; per part empresarial, l'AGRUPACIÓ EMPRESARIAL DE LLOGUER DE VEHICLES AMB Y SENSE CONDUCTOR DE BALEARS (AEVAB); i per part sindical, la FEDERACIÓ DE SERVEIS PER A LA MOBILITAT Y EL CONSUM DE LA UNIÓN GENERAL DE TREBALLADORS (SMC-UGT) DE BALEARS i SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (CCOO).

Article 2. ÀMBIT PERSONAL

Es regiran pel conveni tots els treballadors que estiguin vinculats per una relació jurídicolaboral comuna amb les empreses afectades pel dit conveni.

Article 3. ÀMBIT FUNCIONAL

Els seus preceptes són d'aplicació a totes les empreses dedicades a l'activitat de lloguer de vehicles sense conductor, inclosos tots els serveis necessaris per al desenvolupament de l'activitat de què 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.

El present conveni col·lectiu s'aplicarà amb prioritat i amb exclusió de qualsevol altre d'àmbit territorial superior al que s'estableix en aquest, fins i tot estatal, durant tota la seva vigència, tant inicial com prorrogada tàcitament o expressament.

Article 5. ÀMBIT TEMPORAL

El present conveni entrarà en vigor el dia en què les parts concertants el signin, sens perjudici de la seva publicació en el *Butlletí Oficial d'Illes Balears* (d'ara endavant BOIB), tret de les matèries en què expressament s'hagin fixat altres dates tant d'inici com d'acabament; i serà vigent fins al 31 de desembre de 2017.

Article 6. INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL

De conformitat amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 82 de l'Estatut dels treballadors, per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors, es podrà procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text legal, a inaplicar les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, en els termes prevists en el primer dels preceptes esmentats, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, s'ha d'actuar d'acord amb el que preveuen els articles esmentats de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit d'acord entre les parts aquest ha de ser notificat a la comissió paritària del conveni.

En el supòsit de desacord qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies comptadors des que la discrepància va ser plantejada per pronunciar-se. Si no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió paritària, aquesta no es pronunciarà en el termini indicat, o no assolirà cap acord, en virtut del que estableix l'article 85.3.c de l'Estatut dels treballadors, les parts s'han d'atendre al que disposa el Decret 5/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 7. DENÚNCIA



El conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts atorgants, amb una antelació no inferior de tres mesos a l'acabament de la seva vigència, mitjançant una notificació escrita que s'ha de comunicar simultàniament a l'autoritat laboral i a la resta de les organitzacions signants, i aquestes hi han respondre.

Denunciat el conveni, en el termini màxim d'un mes a partir de la notificació de la comunicació, s'ha de constituir la comissió negociadora, que ha d'establir un calendari o pla de negociació, i s'ha d'iniciar aquesta en un termini màxim de quinze dies comptadors a partir de la constitució.

El termini màxim per a la negociació del conveni col·lectiu serà el legalment establert.

En el supòsit que no es denunciï el conveni en la forma i el termini abans esmentats, el contingut normatiu del dit conveni mantindrà la vigència d'any en any, excepció feta d'aquelles matèries en què s'hagi establert expressament el contrari, i mentre no es produeixi la denúncia dins el termini i en la forma escaient, cas en què s'iniciaria la negociació d'un nou conveni d'acord amb el que s'ha indicat en aquest article.

Article 8. COMISSIÓ PARITÀRIA

S'acorda designar una comissió paritària de la representació de les parts signants per entendre en aquelles qüestions establertes en la llei i en les altres que li siguin atribuïdes en el text d'aquest conveni.

Seràn funcions de la comissió el coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni.

En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervenir 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 en la llei.

Seràn a més funcions de la comissió, el desenvolupament de funcions d'adaptació o, si s'escau, de modificació del conveni durant la seva vigència, d'acord amb allò que està legalment establert, així com les determinades per la lletra e de l'apartat 3 de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors.

Les controvèrsies sorgides en el 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 en 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, tres de designats per la part empresarial i tres per la part sindical.

El domicili de la Comissió serà a la seu del Tribunal de Mediació, Arbitratge i Conciliació de les Illes Balears (d'ara endavant, TAMIB), 07003 Palma, Avinguda del Comte de Sallent, núm. 11, 2a planta.

Una vegada publicat el conveni en el BOIB, la Comissió tindrà un mes per constituir-se, i quan es constitueixi ha de determinar el reglament de funcionament, que serà remès a l'autoritat laboral perquè el publiqui en el BOIB.

Article 9. INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

El present conveni forma un tot orgànic i indivisible, i la seva aplicació pràctica es farà globalment i conjuntament, per la qual cosa, en el supòsit que la jurisdicció competent en determinàs la nul·litat d'alguna part o es veiés modificat per alguna disposició legal posterior a l'entrada en vigor, se n'haurà de reconsiderar tot el contingut, i mentrestant quedarà sense efecte, tret que l'anul·lació fos a causa d'allò que s'estableix expressament en algun article o disposició del conveni.

Capítol segon CONTRACTACIÓ

Article 10. VACANTS

Quan l'empresari hagi de contractar un treballador per ocupar un lloc de treball fix ordinari, ho posarà en coneixement de la representació legal dels treballadors. Quan aquest lloc de treball correspongui a funcions per a les quals hi hagi treballadors contractats com a fixos discontinus, aquests tindran preferència per accedir-hi, sempre que compleixin les condicions objectives necessàries per ocupar-lo.

Article 11. CESSAMENTS





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

Si el treballador incompleix l'obligació d'avisar 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 en el preavís.

L'empresari haurà de preavisar per escrit el treballador de l'acabament del seu contracte de treball, si aquest és de durada determinada superior a un any, amb almenys quinze dies d'antelació. La falta d'aquest preavís determinarà que l'empresari hagi d'indemnitzar el treballador amb un dia de salari per cada dia de retard.

Article 12. CONTRACTACIÓ PER TEMPORADA I TREBALL FIX DISCONTINU

Els empresaris cridaran els treballadors fixos discontinus per ordre d'antiguitat, dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup professional, i els seus serveis s'interrompran en ordre invers.

Aquesta crida es produirà cada vegada que els serveis del treballador siguin necessaris i en l'ordre que vagi determinant el volum normal de treball en l'empresa. De la mateixa manera, la interrupció de la prestació d'aquests serveis es produirà quan no siguin necessaris per a l'activitat de l'empresa. La crida esmentada s'haurà de fer de manera expressa, a fi que en quedi constància.

Els empresaris confeccionaran un escalafó anual en què es reflectirà el personal fix discontinu en cada grup o especialitat, que es lliurarà a la representació legal dels treballadors en l'empresa.

El treballador fix discontinu podrà reclamar en procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció laboral, i el termini s'iniciarà des del moment en què tengui coneixement de la falta de convocatòria.

Perquè un contracte a temps determinat es converteixi en un per a treballs fixos discontinus, el treballador haurà d'haver prestat serveis amb contracte eventual almenys durant dos anys consecutius i amb una durada mínima acumulada de, almenys, dotze mesos.

Els contractes fixos discontinus es podran subscriure també a temps parcial.

Article 13. CONTRACTACIONS EVENTUALS

Per les causes de contractacions que preveu l'article 15.1.b de l'Estatut dels treballadors, i en consideració al caràcter estacional de l'activitat sectorial de què es tracta, la seva durada màxima podrà ser de fins a nou mesos, dins un període de dotze mesos, comptadors a partir del moment en què es produeixin tals causes de contractació.

No podran contractar-se treballadors eventuais en defecte de l'ús dels fixos discontinus de l'empresa per ocupar els llocs de treball d'aquests.

Capítol tercer

ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Article 14. JORNADA, HORARI I DESCANSOS

La durada de la jornada de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. La jornada anual serà de mil set-cents vuitanta-quatre (1.784) 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 podran fixar-se tenint en compte aquestes circumstàncies.

De conformitat amb el que estableix la llei, anualment l'empresari elaborarà el calendari laboral, i se n'exposarà un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball. Una còpia d'aquest calendari laboral es lliurarà a la representació legal dels treballadors en l'empresa. El calendari laboral contindrà la distribució de la jornada de treball, els descansos, els festius, i també altres circumstàncies que puguin afectar-lo.

Ateses 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 als treballadors. En tot cas s'hauran de respectar els períodes mínims de descans prevists en 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 el treballador sigui en el seu lloc de treball.



En les contractacions estacionals (fixos discontinus o a temps determinat), es podrà establir la distribució irregular de la jornada de treball a fi de concentrar-ne una durada més gran en aquells períodes de més activitat productiva, respectant en tot cas els períodes de descans diari i setmanal prevists en la Llei. Els excessos de jornada així computats podran compensar-se en temps de descans retribuït o econòmicament.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'hi haurà d'establir un període de descans de quinze minuts de durada que es considerarà temps de treball efectiu. En aquells 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 podrà ser superior a deu hores diàries. Entre el final de la jornada ordinària de treball i el començament de la següent hi haurà dotze hores de descans. Aquest descans es computarà i verificarà amitjanant-lo en períodes de fins a quatre setmanes, sense que en cap cas el descans entre jornades pugui ser inferior a deu hores.

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de dia i mig ininterromput (36 hores). Durant el període temporal que inclou des del mes de novembre al mes d'abril de l'any següent, aquest descans serà de quaranta-vuit hores (48 hores) ininterrompudes des que es finalitzi la jornada laboral fins que s'iniciï la següent. Quan per raons excepcionals el treballador no pugui gaudir del seu període de descans setmanal, podrà optar per acumular els descansos no gaudits, o bé afegint-los al període de vacances, o bé concentrant-los en altres períodes. En aquest últim supòsit, la fixació dels dies de descans es realitzaria de comú acord amb l'empresari.

Article 15. HORES EXTRAORDINÀRIES

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles 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, a les vacances o en un període aïllat. Quan s'abonin en metàl·lic les hores extraordinàries, se n'haurà d'incrementar el valor en un 50 per 100.

La realització d'hores extraordinàries, tret de les que siguin per raons de força major, per preveure riscos imminents o per circumstàncies extremes, serà prestada de comú acord entre les parts.

Quan es facin treballs per sobre de les deu hores diàries, aquestes seran considerades com extraordinàries a tots els efectes.

La realització d'hores extraordinàries es posarà en coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 16. TREBALL NOCTURN I TREBALL PER TORNOS

Als efectes del que disposa l'Estatut dels treballadors, es considerarà 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 treball per tornos tota forma de treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme continu o discontinu, i això implica per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en horaris diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

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

En l'organització del treball dels tornos es tindrà en compte la rotació d'aquests i que cap treballador no estarà en el de nit més de dues setmanes consecutives, tret d'adscripció voluntària.

Capítol quart

VACANCES, DIES FESTIUS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Article 17. VACANCES

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

La planificació de les vacances, quan es tracti de treballadors fixos ordinaris, es durà a terme durant l'últim trimestre de l'any anterior a l'any en què s'hagin de gaudir. Quan el treballador no pugui gaudir el seu període íntegre de vacances, per raons de més volum de treball, en els mesos de maig a octubre, ambdós inclosos, així com en els períodes de Nadal i Setmana Santa, tindran un increment de cinc dies naturals per gaudir fora de les dates esmentades.

Els treballadors fixos discontinus i els contractats a termini gaudiran les vacances corresponents en l'últim tram temporal del seu període d'ocupació, tret de pacte en contrari entre l'empresari i el treballador.



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

Article 18. DIES FESTIUS

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

- Acumulats al període de vacances a raó d'un dia per cada dia festiu treballat.
- Gaudits en altres dates, juntament amb el descans setmanal.
- Gaudits acumulats a un període diferent.
- Quan no puguin compensar-se 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 és el cas, del mes a què correspongui el dia festiu, més la prorrata de les gratificacions extraordinàries, dividit per trenta, incrementant el quocient resultant en un 25 per 100.

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

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

També tindrà el caràcter de festa laborable abonable i no recuperable en el sector, el dia 10 de juliol, data en què es commemora el patró de l'activitat, Sant Cristòfol.

Article 19. PERMISOS

El treballador, amb avis previ i justificació posterior, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Aquest període podrà ser acumulat, mitjançant acord entre empresari i treballador, a les vacances anuals. Quan la legislació civil aplicable equipari la unió de parelles de fet als matrimonis convencionals, el treballador també tindrà dret a aquest permís. Si ambdós treballadors són a la plantilla de la mateixa empresa, el permís es gaudirà en les mateixes dates.
- Dos dies en els casos de naixement d'un fill o malaltia greu o mort de parents fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- 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 en el mateix any.
- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de dur a terme dins la jornada de treball.
- Un dia natural per matrimoni de pares i fills. S'equipara a aquest dret a les parelles de fet legalment constituïdes.
- Els treballadors fixos ordinaris (que treballin tot l'any) que no tinguin un índex de baixes per incapacitats derivades de contingències comunes (malaltia comuna i accident no laboral) superior al 3 per 100 en l'any immediatament anterior, tindran dret a disposar d'un dia de permís retribuït per a assumptes propis, dels quals podran gaudir en hores soltes (8 hores) de comú acord amb l'empresari. Aquest permís es concedirà sempre que no coincideixi amb altres treballadors absents i que com a conseqüència d'això, es pugui veure alterat el funcionament normal del servei. Aquest permís, de dia complet o d'hores soltes, el treballador el sol·licitarà amb la màxima antelació.

Seràn procedents permisos no retribuïts per a aquells treballadors amb més d'un any d'antiguitat en l'empresa, en les condicions i els termes que de comú acord s'estableixin entre empresari i treballador.

Article 20. VISITES MÈDIQUES

El treballador tindrà dret a un permís retribuït per assistir a consultes mèdiques, amb l'obligació de preavisar, sempre que això fos factible, i de presentar els documents o els comunicats que les justifiquin. Aquest permís quedarà limitat a raó de setze hores a l'any i pel temps proporcional en contractacions inferiors a un any.

Article 21. EXCEDÈNCIES



L'excedència podrà ser forçosa, voluntària o especial, en els termes establerts en aquest article.

- 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 elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.
- Els qui ocupin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret a l'excedència forçosa abans prevista.
- El treballador amb almenys una antiguitat en 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. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En cap cas no serà possible l'excedència quan el treballador pretengui treballar per compte propi o aliè en el mateix sector d'activitat de l'empresa.
- El treballador excedent voluntari conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.
- Els empresaris concediran excedències especials als treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, en els casos següents:
 - El treballador tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.
 - També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per ell mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.
 - L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors 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.
 - Quan un nou subjecte causant donàs dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, es gaudís.
 - El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència de conformitat amb el que estableix aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà 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 seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el termini esmentat, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
 - Quan el treballador 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 que s'acrediti el seguiment rigorós del tractament i personal mèdic certifiqui la desaparició de la dependència esmentada. L'empresari podrà cobrir la plaça deixada excedent mitjançant un contracte interí.

Serà d'aplicació al que disposen els números 1 i 2 d'aquest apartat, el que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, per la qual cosa, si aquest tingués alguna modificació, seria d'aplicació automàtica a aquesta excedència, i es portaria l'adaptació oportuna del text a través de la comissió paritària del conveni.

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

Seràn comunicades a la representació legal dels treballadors les excedències i les sol·licituds de reingrés.

Capítol cinquè CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL

Article 22. CLASSIFICACIÓ SEGONS LA FUNCIO

La classificació del personal consignada en aquest 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 1a



Oficial/a administratiu 2a
Auxiliar administratiu
Aspirant administratiu de 16 i 17 anys

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 de classe C i C+E
Oficial/a de taller 1a
Oficial/a de taller 2a
Mosso/a de taller
Mosso/a de 16 i 17 anys

GRUP IV. PERSONAL SUBALTERN:

Vigilant/a porter/a
Netejador/a
Grum de 16 i 17 anys

El personal dels grups II i III queda enquadrat a l'efecte de mobilitat funcional en un únic grup professional.

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, tret d'aquelles funcions en què es requereixi una aptitud professional especialitzada.

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

Article 23. DEFINICIÓ DE FUNCIONS

De conformitat amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, la definició de les categories i grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que tenen per objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes.

GRUP I. PERSONAL ADMINISTRATIU:

CAP DE SECCIÓ.- És el qui exerceix amb iniciativa i responsabilitat el comandament 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 en el treball.

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

OFICIAL/A ADMINISTRATIU DE 2a.- És aquell qui subordinat a un superior, i amb adequats coneixements teòrics i pràctics, duu a terme normalment amb la deguda perfecció i la responsabilitat corresponent treballs burocràtics.

AUXILIAR ADMINISTRATIU.- És el qui exerceix treballs burocràtics amb coneixements teòrics i pràctics elementals, supervisat pels seus superiors.

ASPIRANT/A ADMINISTRATIU DE 16 I 17 ANYS.- S'entendrà que és l'empleat que, durant dos anys, sense depassar els 18 anys d'edat, treballi en tasques pròpies d'oficina i disposat a iniciar-se en les tasques burocràtiques.

GRUP II. PERSONAL D'OPERACIONS:

CAP DE BASE.- És el qui exerceix funcions de comandament general en una base que disposi d'una flota de vehicles nombrosa,



disposant-ne els moviments, dirigint i intervenint en totes les operacions que l'empresa li encomani. En el seu àmbit, es responsabilitzarà de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

RECEPCIONISTA.- És el responsable del funcionament d'una base o oficina, durant el seu torn, i és l'encarregat 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 l'empleat que auxilia els seus superiors en les funcions que aquests duguin a terme, amb prou coneixements 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 el 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 funcions pròpies d'aquest.

GRUP III. PERSONAL DE TALLER:

CAP DE TALLER.- És el qui amb capacitat tècnica precisa té a càrrec seu la direcció del taller, i realitza i ordena els 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 en el treball.

CONDUCTOR/A DE CLASSE C i C+E.- És el treballador que, estant en possessió del permís de conducció adequat, té l'obligació de conduir els vehicles de l'empresa, amb remolc o sense, d'acord amb les necessitats d'aquesta, durant el servei, sent el responsable del vehicle durant el servei; realitzarà la càrrega que es transporti i en respondrà. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris i temps que es fixin. A més, tindrà cura que el vehicle assignat estigui en perfecte estat d'ús, duent-ne a terme el manteniment, informant l'empresa de totes les anomalies detectades perquè el reparin.

OFICIAL/A DE TALLER 1a.- Són aquells qui, 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. Col·laborarà en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles per al seu lliurament perfecte als clients, quan això fos necessari.

OFICIAL/A DE TALLER 2a.- S'inclouen els que amb coneixements teòricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica del dit ofici, duen a terme els treballs corresponents amb rendiments correctes, podent atendre els plànols i croquis més elementals. Col·laborarà en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles per al seu lliurament perfecte als clients, quan això fos necessari.

MOSSO/A DE TALLER.- És el qui amb especialització pràctica ajuda i col·labora en totes les funcions abans enumerades, així com en qualsevol una altra que se li encomani. També durà a terme la neteja, el lliurament i la recollida de vehicles.

MOSSO/A DE 16 I 17 ANYS.- És el qui amb especialització nul·la o curta, realitza treballs propis del grup professional.

GRUP IV.- PERSONAL SUBALTERN:

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

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

GRUPS DE 16 I 17 ANYS.- És el qui sense experiència o coneixements amplis col·labora en funcions generals de l'empresa.

Capítol sisè RÈGIM RETRIBUTIU

Article 24. 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 2016 i 2017, que es recullen en l'annex d'aquest conveni col·lectiu. El salari base mensual s'incrementa en un 1 per cent amb efectes del dia 1 de gener de 2016, i en un 1,5 per cent amb efectes del dia 1 de gener el 2017.

Els treballadors contractats a temps parcial percebran aquests salaris en proporció amb el temps treballat.

Article 25. PLUS DE TRANSPORT



Atesa la naturalesa del treball que s'ha de dur a terme i els desplaçaments a què es veuen obligats els treballadors del sector, necessaris per iniciar la seva activitat diària, s'estableix, en concepte d'indemnització compensatòria, un plus de distància i transport de la quantia que més avall es recull, quantitat igual per a totes les categories i sempre que treballin tots els dies de la setmana. Quan el treballador estigui contractat a temps parcial, percebrà el plus esmentat en proporció amb les jornades treballades.

El plus de transport s'incrementa en un 1 per cent amb efectes del dia 1 de gener de 2016, i en un 1,5 per cent amb efectes del dia 1 de gener de 2017, i els imports resultants són els següents:

Any 2016	1.119,52 euros/any	93,29 euros/mes
----------	--------------------	-----------------

Any 2017	1.136,32 euros/any	94,69 euros/mes
----------	--------------------	-----------------

Article 26. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Els empresaris abonaran als treballadors 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 el mes de desembre, quan portin un any prestant serveis en la data de venciment d'aquestes. Quan el treballador porti un temps inferior a l'any, percebrà tals gratificacions en la proporció que correspongui al temps treballat.

Aquestes gratificacions podran ser prorratejades mensualment.

Article 27. SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL

Els treballadors que tinguin dret a les prestacions per incapacitat temporal de la Seguretat Social percebran amb càrrec als empresaris la diferència, en cas que n'hi hagués, entre la prestació que correspongui i el salari real fix que percebia, 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, en les contingències derivades de malaltia comuna i 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 no es percebrà el plus de transport, i entre els conceptes variables, si s'escau, no s'inclouran els pagaments realitzats per temps extra de treball, tals com hores extraordinàries, dies de descans setmanal treballats, dies festius treballats, etcètera.

El treballador que no se sotmeti als reconeixements mèdics instats per l'empresari no tindrà dret que se li complementi la prestació en la forma regulada en el present article.

Aquest article s'haurà d'adaptar si sobreveïa una legislació que modifiqui el règim de prestacions econòmiques que s'hi regulen, i mentrestant quedarà sense efecte.

Article 28. DIETES

Els treballadors tindran dret a percebre dietes si per raons del seu treball no poden tornar al domicili de residència en el seu municipi o el del centre de treball, i es veuen obligats a dinar o sopar fora.

La dieta serà de deu euros (10 €) per cada un d'aquests àpats, tret que l'empresa opti per pagar la factura de l'establiment d'hostaleria.

Article 29. BAIXES INCENTIVADES

Els treballadors afectats per aquest conveni, amb una antiguitat de, 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 al servei de l'empresa i tinguin l'edat que s'especifica a continuació, en aquest cas percebran, per una sola vegada, una indemnització dels imports següents:

EDAT	MENSUALITATS SALARI BASE
Entre 57 i 60 anys	deu
Entre 60 i 61 anys	vuit
Entre 61 i 62 anys	sis
Entre 62 i 63 anys	quatre
Entre 63 i 64 anys	dues

Després dels 64 anys no es podran acollir al règim de baixes incentivades esmentat.



La comunicació d'acollir-se a aquest cessament voluntari en l'empresa ha de formular-se per escrit amb, almenys, dos mesos d'antelació, com a mínim, amb relació a la data efectiva del cessament. La data efectiva del cessament esmentada no serà posterior a l'acabament del termini dels trenta dies següents a la data de l'aniversari del treballador sol·licitant. Si la data efectiva de cessament resultàs posterior a l'acabament del dit termini de trenta dies, la quantitat que s'ha de percebre seria la corresponent a l'edat que compleixi el treballador en l'aniversari immediat següent.

Quan es tracti de treballadors fixos discontinus, cada període de nou mesos d'ocupació serà equivalent a un any de serveis, o proporcionalment en períodes de menys durada, a l'efecte de completar els vint-i-cinc anys necessaris per percebre la indemnització prevista en aquest article.

Capítol setè

ASSUMPTES SOCIALS I PROFESSIONALS

Article 30. ASSISTÈNCIA JURÍDICA

Els empresaris proporcionaran assistència jurídica als seus treballadors en els casos, les circumstàncies i les condicions específiques que es descriuen a continuació:

- Quan el treballador de què es tracti 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, el treballador hagi patit lesions permanents, invalidants o no, de les catalogades en el 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, o sigui jurídicament viable la reclamació de danys i perjudicis al tercer que hagués estat declarat culpable de l'accident, a causa de responsabilitat penal i/o civil imputable a aquest.
- Quan en l'acompliment de la seva comesa el treballador sigui agredit verbalment o físicament per un client o per una persona aliena a l'empresa.
- L'assistència jurídica de l'empresari al treballador de què es tracti en els casos i les circumstàncies a dalt expressats, la duran a terme, sense cap càrrec per al treballador, els serveis jurídics que l'empresari designi o tenguí concertats a les pòlisses d'assegurança corresponents i quan aquests serveis jurídics considerin que hi ha possibilitats racionals que la reclamació del treballador contra el tercer causant de l'accident és susceptible de prosperar, tenint en compte les circumstàncies concurrents i la solvència del tercer en qüestió.

Article 31. RETIRADA TEMPORAL DEL PERMÍS DE CONDUIR

Els treballadors fixos amb antiguitat en les empreses superior a un any a qui, com a conseqüència de conduir un vehicle de la dita empresa en acte de servei, els sigui retirat el permís de conduir per un temps no superior a dotze mesos, seran destinats a un altre treball 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 el treball adequat, es produiria una suspensió de la relació laboral.

S'exclouen d'aquesta cobertura la suspensió temporal del permís de conduir imposada per circular amb taxes superiors a les permeses legalment per ingesta de begudes alcohòliques, estupefaents, psicotròpics, estimulants i altres substàncies anàlogues, o per la negativa de sotmetre's a les proves establertes per detectar-los, així com la suspensió temporal del permís, la seva revocació o la privació del dret a conduir imposades cautelarment o com a mesura de seguretat, aplicades per conduir durant el període de privació del dret a conduir o suspensió del permís o imposades 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.

En el supòsit que la retirada del permís de conduir sigui per un temps superior a dotze mesos, cal atènyer-se a allò que és legalment aplicable en aquests casos, es produirà l'extinció del contracte de treball per ineptitud coneguda o sobrevinguda posteriorment a la seva col·locació efectiva en l'empresa, segons determina l'article 52.a de l'Estatut dels treballadors.

Article 32. ASSEGURANÇA COL·LECTIVA D'ACCIDENTS

Els empresaris tindran concertada una assegurança col·lectiva d'accidents per a tots els treballadors, que els garanteixi la percepció de vint-i-dos mil euros (22.000 €), en cas que, com a conseqüència d'un accident, el treballador quedi en situació d'invalidesa permanent absoluta, tret que es produeixi la suspensió prevista en l'apartat 2 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, o divuit mil set-cents euros (18.700 €), si com a conseqüència de l'accident es produís la mort, quantitat que percebran 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 en l'empresa, de conformitat amb el que s'estableix en la legislació de la Seguretat Social, la dels treballadors fixos discontinus durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.

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 roba de treball que els empresaris exigeixin als treballadors hauran de ser proveïts per ells mateixos, d'acord amb els criteris següents:

TREBALLADORS DE TAULELL:

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

PERSONAL DE TALLERS:

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

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

La conservació i neteja de la roba de treball serà responsabilitat del treballador.

Els empresaris podran introduir els canvis que considerin oportuns en qualsevol de les peces que integren la uniformitat de treball, cosa que han de posar en coneixement de la representació legal dels treballadors amb efecte merament informatiu.

Els representants legals dels treballadors només podran oposar-se a la introducció de les variacions esmentades quan acreditin, mitjançant un certificat expedit per l'autoritat competent, que la seva adopció és susceptible d'afectar la seguretat i higiene dels treballadors.

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

Els empresaris proporcionaran al personal de tallers el calçat especial reglamentari requerit per a cada activitat. Aquest personal, quan així ho determini l'avaluació preventiva de riscos, se'l proveirà d'un parell de botes de seguretat, que seran d'ús obligatori per als treballadors.

Una vegada acabada o interrompuda la relació laboral, el treballador 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 dels treballadors del sector als plans de formació, independentment dels programes específics de formació d'aquestes, col·laboraran en les propostes i iniciatives que, elaborades per la representació legal dels treballadors, tinguin el suport i finançament de les autoritats competents.

El treballador, d'acord amb la legislació vigent, tindrà dret:

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

Article 35. FORMACIÓ CONTÍNUA

A l'efecte d'aquest conveni s'entendrà per formació contínua el conjunt d'accions formatives que desenvolupin les empreses, mitjançant les modalitats previstes en la legislació vigent, dirigides tant a la millora de competències i qualificacions com a la requalificació dels treballadors ocupats, que permetin compatibilitzar la competitivitat més gran de les empreses amb la formació individual del treballador.





Podran acollir-se a la legislació esmentada els empresaris i les organitzacions que desenvolupin accions formatives en els termes que s'hi defineixen, dirigides al conjunt dels treballadors ocupats.

La comissió paritària d'aquest conveni tindrà en matèria de formació contínua les competències següents:

- Estudi i anàlisi de les necessitats formatives del sector.
- Potenciar i, si s'escau, presentar plans agrupats sectorials o intersectorials.
- Seguiment i control dels plans formatius.
- Emetre informe previ a la seva aprovació davant la comissió paritària sectorial de formació contínua.
- Seguiment i anàlisi dels permisos individuals per a la formació.
- Adoptar qualsevol acord en matèria de desenvolupament de la legislació aplicable a formació contínua.

Capítol dècim
SALUT LABORAL

Article 36. NORMES GENERALS I OBLIGACIONS I DEURES

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

- Els locals de treball tindran les dimensions necessàries quant a extensió superficial, ubicació i ventilació.
- Els locals disposaran d'il·luminació o estaran dotats dels elements tècnics necessaris que garanteixin la il·luminació artificial, i s'evitaran punts de reflex, racons foscos o doble imatge.
- Els centres de treball en què la funció que s'hi ha de dur a terme ho necessiti, estaran dotats d'un vestidor per als treballadors, amb banquetes, serveis higiènics complets i dutxes amb aigua calenta i freda.
- 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.
- No es podrà utilitzar cap vehicle les condicions mecàniques del qual no ofereixin garanties de seguretat.

Tant els empresaris com els treballadors de totes les funcions professionals se sotmeten expressament a les normes contingudes en les disposicions vigents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

L'empresari garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment, tret d'aquells 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.

Els empresaris requeriran els serveis mèdics encarregats d'efectuar els reconeixements mèdics que revisin amb especial atenció la vista d'aquells treballadors que hagin d'utilitzar de forma habitual i continuada pantalles de dades per fer el seu treball.

Els serveis mèdics que duguin a terme aquests reconeixements informaran dels resultats globals a la representació legal dels treballadors.

Article 37. DELEGATS DE PREVENCIÓ I COMITÈS DE SEGURETAT I SALUT

Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals en el treball, mitjançant la representació especialitzada que es regula en la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

Els delegats de prevenció tindran les funcions específiques, competències, facultats, garanties i obligacions, previstes en els 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 competències del qual són regulades en els 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 podran acordar amb els treballadors la creació d'un comitè intercentres, amb les funcions que l'acord li atribueixi.

Capítol onzè
DRETS SINDICALS

Article 38. DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa mitjançant els òrgans de representació regulats en la llei i en aquest conveni col·lectiu.

**Article 39. ABSÈNCIES DEL TREBALL PER FUNCIONS REPRESENTATIVES**

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

Sense depassar el crèdit horari anteriorment esmentat, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els representants legals dels treballadors, a fi d'assistir a congressos, assemblees i cursos de formació sindical, organitzats pel seu sindicat, sempre amb preavís i justificació posterior.

El temps d'absència previst en aquest article podrà ser acumulat mensualment entre un o alguns dels diferents representants legals dels treballadors d'un mateix centre o empresa, sense depassar el màxim total, tret del d'aquells 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 en el paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit l'empresari amb, almenys, un mes d'antelació, i expressar clarament el nombre d'hores per acumular, i indicar sobre quin representant o representants es porta a efecte la dita acumulació, i a qui corresponen les hores esmentades.

En cas de discrepància sobre aquestes acumulacions, resoldrà la comissió paritària del conveni.

Capítol dotzè
RÈGIM DISCIPLINARI

Article 40. FALTES DELS TREBALLADORS

Es considerarà falta tota acció o omissió del treballador que suposi un 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 del treballador.

Són faltes lleus:

- a. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense la deguda justificació, comeses durant el període d'un mes, no superiors a trenta minuts, tret que de la impuntualitat esmentada es derivin perjudicis a l'empresa. Si la falta és superior a trenta minuts o s'hagin derivat perjudicis, es considerarà greu.
- b. No notificar amb caràcter previ o, si és el cas, durant les vint-i-quatre hores següents a la falta d'assistència al treball, la raó de l'absència esmentada, tret que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.
- c. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'aquest abandonament causàs perjudici d'alguna consideració a l'empresari o a altres treballadors, la falta es considerarà greu.
- d. Petites distraccions en la conservació i el manteniment de materials, utensilis, estris i, particularment, en els vehicles de l'empresa.
- e. Falta de netedat i polidesa personal.
- f. No atendre el públic amb correcció i diligència.
- g. No comunicar a l'empresari els canvis de residència o domicili, fins i tot ocasionals.
- h. Discutir amb altres treballadors durant la jornada de treball. Si la discussió té lloc en presència de públic, la falta es considerarà greu.
- i. Faltar un dia al treball sense causa que ho justifiqui.

Són faltes greus:

- a. Més de tres faltes no justificades de puntualitat a l'assistència del treball, inferiors a trenta minuts, comeses durant el període de trenta dies.
- b. Faltar dos o tres dies al treball durant el període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. No obstant això, n'hi haurà prou amb una sola falta quan hagués de rellevar un altre treballador o quan, com a conseqüència de la falta, es causàs perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a la introducció de nous mètodes de treball, així com negar-se a omplir els fulls de treball, de control d'assistència, comunicats d'incidències, etc. Si implicàs trencament manifest de la disciplina o se'n derivàs perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, es considerarà falta molt greu.
- d. Simular la presència d'un altre treballador firmant o fixant per ell.
- e. La negligència, distracció o desídia en el treball que n'afecti la bona marxa.
- f. La imprudència en acte de servei. Si implicàs risc d'accident per a si o per a altres treballadors, o perill d'avaries per a les





instal·lacions o vehicles, es considerarà falta molt greu. En tot cas, es considerarà imprudència en acte de servei no usar les peces i aparells de seguretat de caràcter obligatori.

- g. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis d'eines i vehicles de l'empresa.
- h. La reiteració o reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, d'aquí a un trimestre i havent-hi hagut sanció que no sigui l'amonestació verbal.
- i. No lliurar els objectes i peces trobats en els vehicles a l'empresari.

Són faltes molt greus:

- a. Deu o més faltes de puntualitat al treball no justificades 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, superiors a trenta minuts.
- b. Les faltes injustificades al treball durant més de tres dies en un període de trenta dies.
- c. El frau, la deslleialtat o abús desconfiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als companys com a l'empresari o a qualsevol persona, realitzat dins les dependències de l'empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.
- d. La simulació de malaltia o accident. S'entendrà sempre que hi ha aquesta falta quan un treballador de baixa per un d'aquests motius faci treballs de qualsevol classe per compte propi o aliè, així com tota prolongació injustificada de la baixa.
- e. La continuada i habitual falta de netedat i polidesa personal de tal índole que produeixi queixes justificades dels altres treballadors o dels clients.
- f. L'embriaguesa o toxicomania que repercuteixi en el treball.
- g. Violar el secret de la correspondència o altres documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys 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, tret d'autorització expressa de la dita empresa.
- i. Falta de respecte i consideració cap als seus superiors, els altres treballadors o els familiars d'aquests.
- j. La disminució no justificada en el rendiment del seu treball.
- k. Originar bregues i baralles amb els altres treballadors o amb els clients.
- l. La reincidència en una falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins el mateix semestre i hagin estat sancionades.

Article 41. SANCIONS ALS TREBALLADORS

Les sancions consistiran en:

Per faltes lleus:

- a. Amonestació verbal o escrita.
- b. Suspensió de sou i feina fins a tres dies.

Per faltes greus:

- a. Suspensió de sou i feina de quatre a vint dies.
- b. Postergació per a l'ascens durant cinc anys.

Per faltes molt greus:

- a. Suspensió de sou i feina de vint-i-un dies a tres mesos.
- b. Pèrdua definitiva per a l'ascens.
- c. Acomiadament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera. MILLORES RETRIBUTIVES

Es respectaran les condicions retributives individuals que, amb caràcter global i en còmput anual, excedeixin el que s'ha pactat en aquest conveni, i es mantindran estrictament a títol *ad personam*, així com les que es percebessin pel concepte d'antiguitat, també a títol *ad personam*. La retribució pel complement d'antiguitat que el treballador tenguí reconegut i consolidat en la seva nòmina no serà absorbible ni compensable per futures millores del salari, complement que va quedar suprimit i sense cap efecte en el I conveni de data 6 de novembre de 1995.

Disposició adicional segona. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ



Les parts signants d'aquest Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la comissió paritària prevista en aquest conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament del Tribunal esmentat.
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el Reglament de funcionament d'aquest, les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i les empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, se sotmetran expressament als dits procediments, de conformitat amb el que disposa el Reglament esmentat.

Disposició addicional tercera. IMPRUDÈNCIA O NEGLIGÈNCIA DEL TREBALLADOR EN LA CONDUCCIÓ DE VEHICLES

S'acorda constituir una comissió de treball *ad hoc*, una vegada publicat el present conveni col·lectiu en el BOIB, que tenguin per objecte establir un protocol d'actuació en aquells casos en què el treballador causi danys o avaries greus als vehicles de l'empresa per conducció temerària, imprudent o negligent, o sota els efectes d'alcohol o drogues, que determinarà les conseqüències i les responsabilitats directes que se li hagin imputar, i la forma de rescabalar o cobrir els danys i perjudicis esmentats, sense detriment 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-lo a la comissió negociadora del conveni perquè acordi el que sigui procedent.

Mentrestant s'estableix el protocol esmentat, 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 d'aquest 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 el millor compliment en aquests centres de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

La dita 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 la seguretat en el treball 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. Elaborar estudis i investigacions sobre les necessitats i carències en matèria de prevenció de riscos en les empreses afectades pel conveni col·lectiu.
- c. Emetre informes a la seva iniciativa o en aquells 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. Elaborar, posar en marxa i desenvolupar plans de formació específica en matèria de prevenció de riscos laborals, relacionats amb el sector.
- e. Proposar i promoure campanyes d'informació, divulgació i sensibilització en matèries de salut laboral i seguretat en el treball.

Per tal de complir les finalitats i els objectius fixats en aquesta disposició, les organitzacions signants del conveni col·lectiu obtindran dels responsables públics de l'Administració autonòmica els mitjans necessaris per a tal comesa mitjançant 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. DRETS DELS TREBALLADORS SUBROGATS D'EMPRESSES AMB CONVENI COL·LECTIU PROPI

Es pacta entre les parts signants d'aquest conveni col·lectiu la present disposició que tindrà la naturalesa jurídica de clàusula obligacional, per la qual cosa serà vigent des de la publicació del conveni en el BOIB fins a l'últim dia de la vigència inicial del dit conveni, i perdrà tal vigència al terme d'aquest.

Per aquesta disposició s'estableix que als treballadors que procedeixen d'empreses amb conveni col·lectiu propi i siguin subrogats per empreses que es regeixen per aquest conveni, a part de respectar-los els drets en la forma que estableix l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, en virtut d'aquest conveni s'haurà de garantir que l'increment salarial pactat en el conveni, durant tota la seva vigència, no sigui absorbit ni compensat per les millores i condicions de les quals pogués gaudir per aplicació del conveni col·lectiu de procedència, de manera que l'increment salarial sigui real i efectiu sobre la nòmina del treballador.

Disposició addicional sisena. MESURES D'IGUALTAT I TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ, DE PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, I DE PREVENCIÓ I PROTECCIÓ DAVANT

LA PERSECUCIÓ MORAL I SEXUAL

1. Els empresaris vetllaran activament perquè es respecti el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes (accés a l'ocupació, 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'ordenació jurídica.

2. En els casos de treballadores en situació d'embaràs o part recent en què el canvi de lloc o de funcions no resultàs tècnicament o objectivament possible, o no pugui exigir-se per motius justificats, en els termes prevists en l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'article 45.1.e de l'Estatut dels treballadors, 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 seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

En aquests supòsits, la suspensió del contracte finalitzarà el dia anterior a aquell en què s'iniciï la suspensió corresponent del contracte per maternitat o de reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat. Durant la suspensió la treballadora tindrà dret al subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent, de conformitat amb el que estableix l'article 135 de la Llei general de la Seguretat Social.

3. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció o adaptació de la jornada de treball, en els termes establerts en l'article 37.8 de l'Estatut dels treballadors.

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 tenguí vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests casos, l'empresari estarà obligat a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquell moment o les que es poguessin produir en el futur.

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

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

Tot això de conformitat amb el que estableix l'article 40.4 de l'Estatut dels treballadors.

5. El contracte de treball podrà suspendre's 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 tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultàs que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà 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 48.10 de l'Estatut dels treballadors.

6. El contracte de treball podrà extinguir-se de conformitat amb el que disposa l'article 49 de l'Estatut dels treballadors, 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. A l'efecte del que assenyalava l'article 52.d de l'Estatut dels treballadors, no es computaran com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons que correspongui.

8. S'entén per treballadora víctima de violència de gènere, a l'efecte abans exposat, la que ha estat declarada expressament com a tal per aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

9. Els signants d'aquest conveni es comprometen a estudiar i treballar en la implantació de polítiques i valors que garanteixin i mantinguin entorns laborals lliures de persecució moral i sexual, en què 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 en el lloc de treball o en relació amb el treball i a prendre les





mesures apropiades per protegir els treballadors i 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 en el lloc de treball o en relació amb el treball i a prendre les mesures adequades per protegir-los de tal conducta.

Disposició final única. CLÀUSULA DEROGATÒRIA I NORMATIVA SUPLETÒRIA

Com a normativa supletòria al que està regulat en aquest 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 en el *Butlletí Oficial de l'Estat* de 24 d'agost de 1996, en les matèries que en el present conveni s'hagin regulat, amb exclusió expressa dels articles 7, 8, 9, 12, capítol III i capítol IV, perquè aquestes matèries estan regulades en aquest conveni.

El present conveni col·lectiu deroga el VII conveni col·lectiu, i també tots els anteriors, tret de les matèries que expressament s'estableixin en el text d'aquest com a vigents.

**ANNEX
TAULES SALARIALS**

ANY 2016

GRUP RETRIBUTIU	Salari base
Grup I. Personal administratiu	Euros/mes
Cap de secció	983,51
Oficial/a administratiu 1a	837,43
Oficial/a administratiu 2a	759,53
Auxiliar administratiu	710,86
Aspirant/a adm. de 16 i 17 anys	SMI
Grup II. Personal d'operacions	Euros/mes
Cap de base	983,51
Recepcionista	837,43
Ajudant/a de recepcionista	759,53
Mosso/a conductor/a	747,36
Grup III. Personal de taller	Euros/mes
Cap de taller	983,51
Conductor/a de classe C + CE	983,51
Oficial/a de taller 1a	837,43
Oficial/a de taller 2a	759,53
Mosso/a de taller	710,86
Mosso/a de 16 i 17 anys	SMI
Grup IV. Personal subaltern	Euros/mes
Vigilant/a porter/a	710,86
Netejador/a	710,86
Grup de 16 i 17 anys	SMI





ANY 2017	
GRUP RETRIBUTIU	Salari base
Grup I. Personal administratiu	Euros/mes
Cap de secció	998,26
Oficial/a administratiu 1a	849,99
Oficial/a administratiu 2a	770,92
Auxiliar administratiu	721,52
Aspirant/a administratiu de 16 i 17 anys	SMI
Grup II. Personal d'operacions	Euros/mes
Cap de base	998,26
Recepcionista	849,99
Ajudant/a de recepcionista	770,92
Mosso/a conductor/a	758,57
Grup III. Personal de taller	Euros/mes
Cap de taller	998,26
Conductor/a de classe C + CE	998,26
Oficial/a de taller 1a	849,99
Oficial/a de taller 2a	770,92
Mosso/a de taller	721,52
Mosso/a de 16 i 17 anys	SMI
Grup IV. Personal subaltern	Euros/mes
Vigilant/a porter/a	721,52
Netejador/a	721,52
Grup de 16 i 17 anys	SMI

SMI = Salari mínim interprofessional vigent cada any.

Palma, 16 de desembre de 2015

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓ SINDICAL

