



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

20122

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Bell & Corder, SL (exp.: CC_TA_01/090, codi de conveni 07100302012014)

Antecedents

1. El dia 1 d'octubre de 2013, la representació de l'empresa Bell & Corder, SL i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 8 de novembre, el senyor Juan Carlos Cordero Velasco, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu 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, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Bell & Corder, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 28 d'octubre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**CONVENI COL·LECTIU****TÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****Capítol I
Àmbits d'aplicació****Article 1****Àmbit funcional**

Aquest Conveni col·lectiu regula les relacions de treball entre BELL & CORDER, SL i els treballadors inclosos dins el seu àmbit.

Article 2**Àmbit personal**

Aquest Conveni afectarà tot el personal de l'empresa BELL & CORDER, SL enquadrat en els diferents grups professionals que es detallen en l'annex I "Taula salarial".

Article 3**Àmbit territorial**

Les normes contingudes en aquest Conveni seran aplicables a la província de les Illes Balears.

Article 4**Àmbit temporal**

Aquest Conveni tindrà una durada de tres anys, entrarà en vigor l'1 d'octubre de 2013 i finalitzarà el 30 de setembre de 2015.

Article 5**Pròrroga**

Aquest Conveni podrà prorrogar-se per la tàcita reconducció, si no n'existís cap denúncia, en els termes establerts en l'article següent.

Article 6**Denúncia**

La denúncia del Conveni es realitzarà per escrit un mes abans de l'acabament de la vigència del Conveni.

**Capítol II
Normes d'aplicació****Article 7****Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible, i a l'efecte d'aplicació pràctica seran considerades globalment i individualment, sempre amb referència a cada treballador en la seva respectiva categoria.

Article 8**Compensació**

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regissin per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós administratiu, convenis col·lectius, pactes de qualsevol classe, contractes individuals, usos i costums locals, comarcals o regionals, o per qualsevol altra causa.

**Article 9****Absorció**

Les disposicions legals futures que impliquin variació en tots o en alguns dels conceptes retributius, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades i sumades a les vigents anteriorment al Conveni, superen el nivell total d'aquest. En cas contrari, es consideraran absorbides.

Article 10**Comissió Paritària**

La Comissió Paritària del Conveni serà un òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància del seu compliment.

* Les funcions específiques seran les següents:

1. Interpretació autèntica del Conveni.
2. Arbitratge dels problemes o les qüestions que li sotmetin ambdues parts, de comú acord, en assumptes derivats del Conveni.
3. Conciliació facultativa en els problemes col·lectius, amb independència de les atribucions que, per norma legal, puguin correspondre als organismes competents.
4. Vigilar el compliment d'allò pactat i estudiar l'evolució de les relacions entre les parts, per a la qual cosa aquestes l'assabentaran de tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que poguessin produir-se com a conseqüència de la seva aplicació.
5. Entendre en totes les altres qüestions que tendeixin a una major efectivitat pràctica del Conveni.

* Composició

Compondran la Comissió la delegada de Personal i un representant de la Direcció de l'empresa.

La Comissió Paritària podrà ser convocada per qualsevol de les parts mitjançant una comunicació escrita, notificada per la que promou la reunió a l'altra, i s'haurà de reunir dins el termini màxim d'una setmana des de la convocatòria. S'hi hauran de reflectir els temes que han de ser objecte de consideració i debat.

Títol II**Jornada, vacances i permisos****Article 11****Jornada de treball**

S'estableix la jornada setmanal de 40 hores de treball efectiu. La jornada laboral estarà compresa des de les 6 del matí fins a les 22 hores de la nit, i podrà ser aquesta jornada partida o contínua segons les necessitats de l'empresa.

No es podran fer més de nou hores de treball efectiu en jornada completa o la seva proporció partint de la jornada especificada en el contracte de temps parcial, tret que intervinguessin un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, sempre de mutu acord entre l'empresa i el personal i sempre respectant la jornada màxima anual que l'Estatut dels treballadors estableix.

L'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i control, pot adoptar les mesures que estimi més oportunes per verificar que el treballador compleix les seves obligacions i els deures laborals.

L'empresa podrà controlar tant el temps de treball com la realització efectiva d'aquest pel treballador. Així mateix, l'empresa pot verificar l'estat de malaltia o accident del treballador, si aquest ho al·lega per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixements a càrrec de personal mèdic.

Quan la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'establirà un període de descans durant aquesta de quinze minuts de durada. Aquest temps no es considera de treball efectiu ni serà retribuit.

S'estableix que entre el final d'una jornada i el començament de la següent han d'intervenir 12 hores. No obstant això, per a les jornades



especials, poden establir-se diferents períodes de descans.

La jornada diària pot fer-se de forma continuada o partida. Quan el contracte comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la del treballador a temps complet i aquesta es faci de forma partida, només es podrà fer una única interrupció en la jornada diària esmentada.

Jornades especials.

Podran fer-se jornades especials per a l'atenció de serveis nocturns, privats, rurals o qualsevol altre que per les seves característiques requereixi una atenció especial o no compleixi les condicions per aplicar les jornades establertes.

El règim de la jornada i l'horari de les jornades especials s'establiran segons les necessitats de l'empresa.

La prestació del servei tindrà lloc en horari diürn, llevat d'en aquells establerts per tal d'atendre serveis nocturns.

Del descans setmanal es gaudirà en dissabtes i diumenges, llevat de les jornades establertes per a l'atenció en tals dies.

Article 12

Descans setmanal

Els treballadors tindran dret a un descans ininterromput d'una durada mínima de dia i mig a la setmana i que, com a regla general, ha de comprendre l'horabaixa de dissabte o, si s'escau, el matí de dilluns i el dia complet de diumenge.

Article 13

Vacances

Tot el personal tindrà dret a gaudir-ne trenta dies naturals, per als qui tinguin un any d'antiguitat en l'empresa i, si no el tenen, la part proporcional que correspongui. En cap cas aquestes vacances no podran ser compensades econòmicament, a excepció dels supòsits previnguts en la legislació vigent.

De les vacances es gaudirà preferentment en estació estival i, en tot cas, dins l'any natural. A l'efecte de meritació, es computaran des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

Quan, per circumstàncies de l'estacionalitat de la càrrega de treball, no sigui possible distribuir les vacances ajustades a aquests paràmetres, la Direcció de l'empresa podrà acordar una distribució diferent, comunicant-la als treballadors amb dos mesos d'antelació.

Article 14

Llicències i permisos

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) El temps indispensable per a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
- c) Dos dies en casos de naixement de fill.
- d) Dos dies per malaltia greu o accidents de pares, avis, fills, germans, néts, cònjuge, gendres, nores (la relació familiar s'entén fins al segon grau de consanguinitat o afinitat). Si el treballador necessita fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- e) Dos dies per hospitalització dels anteriors (la relació familiar s'entén fins al segon grau de consanguinitat o afinitat).
- f) Dos dies per mort dels anteriors (la relació familiar s'entén fins al segon grau de consanguinitat o afinitat).
- g) En els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acolliment per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en l'acord al qual arribi amb l'empresari. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.
- h) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- i) Compliment de deure públic de caràcter irrenunciable i personal.

En allò previst en aquest acord, cal ajustar-se a allò que disposa i regula l'Estatut dels treballadors.

**Article 15****Excedències**

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 menor de quatre mesos i no major de cinc anys.

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i el període esmentat no computarà a l'efecte d'antiguitat.

L'excedència esmentada se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació, almenys, de trenta dies a la data del seu inici. I s'ha de rebre contestació, així mateix, escrita per l'empresa en el termini de deu dies.

Abans de finalitzar-la i amb una antelació, almenys, de trenta dies abans del seu acabament, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés.

El personal en situació d'excedència tindrà únicament un dret preferencial a l'ingrés en la seva categoria o similar si després de la seva sol·licitud de reingrés hi hagués alguna vacant. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si en finalitzar aquesta o durant la seva vigència desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seva categoria i sí en una d'inferior i desitja incorporar-s'hi, podrà fer-ho en les condicions d'aquesta nova categoria, per poder accedir a la seva en el moment en què es produeixi la primera possibilitat.

En cap cas, llevat de concessió concreta sobre això, no podrà sol·licitar excedència per incorporar-se a prestar els seus serveis en entitats similars a les compreses per aquest acord.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins que hagin transcorregut quatre anys de treball efectiu, una vegada exhaurida l'anterior.

Article 16**Protecció a la maternitat**

A les treballadores que estiguin embarassades se'ls reconeix la preferència per realitzar treballs especialment compatibles amb el seu estat, sent excloses d'aquells que impliquin tasques penoses si la prestació dels serveis ho fa possible.

Després del període de baixa o de llicència per maternitat, les treballadores tindran dret a la reincorporació al seu lloc de treball en les mateixes condicions anteriors.

Article 17**Revisió mèdica periòdica**

Amb caràcter anual, l'empresa organitzarà una revisió mèdica de la plantilla, que tindrà caràcter gratuït per als treballadors. Es farà una revisió mèdica al personal que periòdicament fa les substitucions i que formi part de les borses de treball en l'empresa, sempre que hagi treballat un any acumulat dins dels últims cinc.

La revisió estarà ajustada en el seu contingut a les funcions que els treballadors exerceixen. No obstant això, la periodicitat de les revisions mèdiques dependrà del que estipuli el departament de vigilància de la salut del servei de prevenció.

**Títol III
Contractació****Article 18****Ocupació**

Contracte de treball eventual per circumstàncies de la producció:

Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o els excessos de comandes així ho exigissin, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

La durada màxima i la vigència dels contractes eventuais s'estableix en 6 mesos, dins un període de referència de 12 mesos.



Contracte d'obra o servei determinat.

A més es podran fer contractes per obra, per a la realització del servei d'ajuda a domicili, adjudicada per temps cert, les possibles prorrogues incloses, quan acaba el contracte o el període d'adjudicació finalitza la relació laboral nascuda per aquesta causa.

Contracte a temps parcial:

Es considera contracte de treball a temps parcial l'acordat per realitzar la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

El contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que oficialment s'estableixi. En aquest, hi hauran de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la seva distribució.

La durada d'aquest contracte pot concertar-se per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en què legalment es permet la utilització d'aquesta modalitat de contractació.

La jornada diària pot fer-se de forma continuada o partida.

Article 19

Període de prova

Les parts poden acordar establir un període a tall de prova del contracte de treball en el qual ambdues parts poden resoldre el contracte sense preavís, sense cap al·legació de causa i sense lliurament d'indemnització.

Aquest pacte es farà per escrit i la seva durada no podrà excedir de:

- Per als tècnics titulats: 6 mesos.
- Per als altres treballadors: 2 mesos.

Títol IV Mobilitat del personal

Article 20

Qualsevol treballador, en virtut del principi de mobilitat funcional recollit en l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, podrà realitzar tasques de qualsevol naturalesa incloses en el seu grup professional i això, tant durant la totalitat de la jornada en una mateixa funció, com repartint-se durant la jornada, funcions diverses (higiene i cura d'ancians, neteja de llar i neteja d'oficines, etc.).

En suma, s'entén que la polivalència és consubstancial a l'activitat empresarial.

Títol V Grups professionals

Article 21

Definició dels grups professionals

Grup I. Titulats

El componen aquells treballadors que amb titulació universitària desenvolupin la seva activitat en la docència per a empreses i particulars o prestant serveis relatius a la seva titulació (professors, fisioterapeutes, psicòlegs, etc.)

Grup II. Professionals d'ofici

El componen aquells treballadors que amb la funció adequada desenvolupin la seva activitat de fusteria, fontaneria, pintura, informàtica, estàtica, etc. Per als clients que contractin els dits serveis.

Grup III. Treballadors manuals



El componen aquells treballadors que desenvolupin una funció professional en la qual actuï, com a element predominant, l'activitat manual (empleades de la llar, neteja i temes domèstics, neteja d'oficines i locals, cura de nens i ancians a domicilis o a exteriors, etc.).

Grup IV. Administratius

El componen aquells treballadors que amb la funció adequada desenvolupen la seva activitat professional en l'àmbit de les tasques administratives.

Grup V. Comercials

El componen aquells treballadors que realitzen activitats de captació de clients, promoció d'empresa, etc.

Títol VI Retribucions

Article 22

Salari conveni

S'estableixen com a salaris de conveni les quantitats mensuals corresponents a la jornada completa que es ressenyen en l'annex I d'aquest Conveni.

Article 23

Plus transport

Queda estipulat per a tots els treballadors afectats pel Conveni en 25 euros mensuals (11 mesos).

Article 24

Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal es pagaran prorratejades mensualment en dotze mensualitats.

Article 25

Revisió salarial

Els salaris pactats en aquest Conveni seran objecte de revisió salarial anual únicament quan les parts així ho determinin i en la forma i quantia que aquestes estableixin.

Títol VII Milliores socials

Article 26

Assegurança col·lectiva

L'empresa subscriurà una pòlissa d'assegurança col·lectiva a favor dels seus treballadors que cobreixi els riscos següents i en la quantia que s'expressa a continuació:

- Per mort derivada d'accident laboral (inclòs l'accident in itinere): 15.000 euros.
- Per ser declarat en situació d'incapacitat permanent total o absoluta per a tot treball derivada d'accident de treball (inclòs l'accident in itinere): 15.000 euros.

Aquest article entrarà en vigor dos mesos després de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.



**Títol VIII**
Règim disciplinari**Article 27****Règim disciplinari**

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 28**Graduació de les faltes**

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 29**Faltes lleus**

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, fins a dues vegades en un mes, amb retard inferior a cinc minuts en l'horari d'entrada.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, si no és que es prova la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. L'abandonament del servei sense causa justificada, quan sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'això s'originàs un perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident dels seus companys de feina, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
4. Petites distraccions en la conservació del material.
5. Falta de polidesa i netedat personal, quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu de l'empresa.
6. No atendre els beneficiaris amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Les discussions sobre assumptes aliens al treball dins de les dependències de l'empresa o en hores de treball. Si aquestes discussions produïssin un escàndol notori, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.
9. Falta al treball un dia al mes sense causa justificada.

Article 30**Faltes greus**

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, en l'assistència al treball en un període de trenta dies.
2. Absència sense causa justificada, per dos dies durant un període de trenta dies.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la seguretat social o la hisenda pública. La falta maliciosa d'aquestes dades es considera falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs o distraccions en les hores de treball.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball. Si implicàs trencament manifest de la disciplina o se'n derivàs perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada falta molt greu.
7. Simular la presència d'un altre treballador, fitxant, contestant o signant per ell.
8. Negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.
9. La imprudència en acte de treball, si implicàs un risc d'accident per al treballador, per als seus companys, per als beneficiaris o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada molt greu.
10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'empresa per al seu propi ús.
11. L'embriaguesa fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa, així com emprar eines de l'empresa per a ús propi.
12. La reincidència en falta lleu (exclosa la puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent hagut una comunicació escrita.
13. Comentar amb els usuaris la situació personal d'altres usuaris, així com les d'altres companyes.



Article 31**Faltes molt greus**

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos a vint durant un any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de feina com als beneficiaris, o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.
4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa, o per qualsevol una altra classe de fets que puguin implicar per a aquesta desconfiança respecte al seu autor, i en tot cas, la de durada superior a sis anys dictada pels tribunals de Justícia.
5. La continuada i habitual falta de polidesa i netedat de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de feina.
6. L'embriaguesa habitual.
7. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a aquesta dades de reserva obligada.
8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.
9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.
10. Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat.
11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball, sempre que no estigui motivada per l'exercici de cap dret reconegut per les lleis.
12. Originar freqüents baralles i renyines amb els companys de feina.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.
14. L'abús d'autoritat comès pels caps serà sempre considerat com falta molt greu. Qui el sofreixi ho posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa.

Article 32**Règim de sancions**

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò estipulat en aquest acord.

La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, i la de les faltes molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en el qual sigui escoltat el treballador afectat.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte al Comitè d'Empresa o delegats de personal, o delegats sindicals, si s'escau, alhora que al mateix afectat, de les sancions per comissió de faltes greus o molt greus que s'imposin.

Article 33**Sancions màximes**

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.
- Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en un grau màxim.

Article 34**Prescripció**

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies, a partir de la data que aquella en va prendre coneixement de la comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comès.

**Clàusules addicionals****Article 35**

En tot allò que no preveu aquest Conveni, caldrà ajustar-se a allò que regulen i disposen l'Estatut dels treballadors i l'altra normativa laboral d'aplicació.

Article 36

En el cas que es poguessin produir discrepàncies per a la no aplicació de les condicions de treball (article 82.3 de l'Estatut dels treballadors), les parts se sotmeten a l'arbitratge obligatori en l'àmbit del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Signat pel representant dels treballadors

Amelia Bravo López

43.045.505 Q

Representant de l'empresa

Juan Carlos Cordero Velasco

11.952.963 R

ANNEX I
Taules salarials

	Salari Brut Mensual	Freqüència	Salari Total Brut Mensual	Salari Total Brut Anual
Grup I: Titulats				
Salari Base	801,50 €	14	958 €	11.496 €
Plus Transport	25 €	11		
Grup II : Professionals d'Ofici				
Salari Base	729,50 €	14	874 €	10.488 €
Plus Transport	25 €	11		
Grup III Treballadors Manuals				
Salari Base	648 €	14	778,92 €	9.347 €
Plus Transport	25 €	11		
Grup IV Administratius				
Salari Base	678,08 €	14	814,01 €	9.768,12 €
Plus Transport	25 €	11		
Grup V Comercials				
Salari Base	691,79 €	14	830 €	9.960,06 €
Plus Transport	25 €	11		

Plus de transport (11 mesos)	25€
Plus de nocturnitat (de 22 a 6 hores)	Increment del 10 % sobre el preu d'hora ordinària
Plus de dies festius (diumenges i dies festius)	Increment del 10 % sobre el preu d'hora ordinària
Hora extraordinària	Mateixa retribució que l'hora de treball ordinària

