

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

263

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 de l'empresa Transportes Salas Simó, SL, per als seus centres de treball de Mallorca i Menorca (exp.: CC_TA_04/073, codi de conveni 07100041012013)

Antecedents

1. El dia 18 de desembre de 2014, la representació de l'empresa Transportes Salas Simó, SL, i la del personal dels seus centres de treball de Mallorca i Menorca varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 19 de desembre, el senyor Juan Antonio Marimón Pizá, 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, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Transportes Salas Simó, SL, per als seus centres de treball de Mallorca i Menorca 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 signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 27 d'octubre de 2015

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)



**Text articulat del II Conveni****Col·lectiu DE L'EMPRESA TRANSPORTES SALAS SIMÓ, SL, I ELS TREBALLADORS/ES DELS CENTRES DE MALLORCA I MENORCA****Capítol PRELIMINAR**

1. Parts signatàries del Conveni col·lectiu de l'empresa.- Són parts signatàries d'aquest II Conveni col·lectiu de l'empresa Transportes Salas Simó, SL, centres de Mallorca i Menorca, per la representació sindical: els representants legals dels treballadors/es; SR. FERNANDO ABAL GIRALDEZ, SR. ROGELIO FERNANDEZ CAÑELLAS, SR. RAMON GRIMALT; i per la representació empresarial: JUAN ANTONIO MARIMON PIZA.

2. Declaració de principis.- Les parts concertants del Conveni col·lectiu d'empresa, de manera assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial, el títol IV d'aquesta, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per aplicar-se sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol referència en aquest referida a persones (treballadors/es, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors/es, etcètera), fuig a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, i utilitza de la manera més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap índex de discriminació, i assumeix d'aquesta manera el que estableix la Llei d'igualtat esmentada en l'apartat 11 de l'article 14 en aquesta matèria.

Capítol I**Disposicions generals****Art. 1. Àmbit territorial, personal i funcional**

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació a tots els treballadors/es que prestin els seus serveis en l'empresa en els centres de Mallorca i Menorca.

Art. 2. Àmbit temporal

La vigència d'aquest Conveni col·lectiu és des de l'1 de gener de 2014, i el seu acabament general és el dia 31 de desembre de 2019.

Art.3.- Denúncia i pròrroga

Aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el que estableix l'article 86 de l'Estatut dels treballadors/es, s'ha de prorrogar tàcitament d'any en any, si no és denunciat per qualsevol de les representacions atorgants d'aquest, amb una antelació mínima d'un mes a l'acabament de la seva vigència general.

En ser denunciat s'iniciaran les negociacions del següent Conveni col·lectiu en els termes establerts legalment i de conformitat amb el que estableixi la comissió negociadora que es constitueixi a aquest efecte.

Art. 4. Naturalesa del Conveni

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

Art. 5. Comissió Paritària

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

Per avaluar, diagnosticar i aplicar mesures sobre igualtat entre dones i homes, es constituirà en el si de la Comissió Paritària una comissió d'igualtat que serà l'encarregada de vetllar pel compliment de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE del 23 de març).

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

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

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

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

En els grups de personal tècnic, superior, administratiu, subaltern i en els altres grups, les funcions han de ser polivalents, a excepció d'aprenents, aspirants i personal de neteja de locals i oficines i tret de necessitat de titulació o capacitat especial per a la funció i sense perjudici del dret que es reconeix als treballadors/es en l'article 39.4 de l'Estatut dels treballadors/es respecte de la categoria professional i el salari, i del que disposa l'article 43.1 d'aquest Conveni en matèria de mobilitat funcional.

Art. 7. Grups professionals

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

Grup I: personal superior i tècnic.

Grup II: personal d'administració.

Grup III: personal de moviment.

Grup IV: personal subaltern.

Art. 8. Grup I. Personal superior i tècnic

Componen aquest grup professional les categories professionals següents:

1. Llicenciat i enginyer.
2. Enginyer tècnic i auxiliar titulat.
3. Ajudant tècnic sense titulació.
4. Cap de serveis.
5. Inspector principal.

Art. 9. Grup II. Personal administratiu

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

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



Art. 10. Grup III. Personal de moviment

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

A) Personal d'agències de transport:

1. Encarregat general.
2. Encarregat de magatzem.
3. Capatàs.
4. Auxiliar de magatzem i pesador.
5. Peó especialitzat.
6. Peó.

B) Transport de mercaderies:

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

8. Ajudant.
9. Peó especialitzat.
10. Peó.

C) Personal de serveis auxiliars:

1. Greixador.
2. Guarda de nit.
3. Guarda de dia.
4. Peó.

Art. 11. Grup IV. Personal subaltern

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

1. Cobrador de factures.
2. Telefonista.
3. Porter.
4. Vigilant.



5. Netejador.

6. Grum.

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

S'entén per personal superior i tècnic el que amb la mateixa iniciativa i dins de les normes dictades per la direcció exerceix funcions de comandament i organització. Es considera personal tècnic el que exerceix funcions o duu a terme treballs que exigeixen especial competència respecte de la tècnica transportista.

Aquest grup està integrat per les categories professionals que es detallen a continuació, les funcions i comeses generals del qual són les que, amb caràcter enunciatiu, s'esmenten a continuació:

Personal tècnic:

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

Personal superior:

1. Cap de serveis: és el que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la direcció de l'empresa, exerceix funcions d'alt comandament i organització, i coordina tots els serveis de l'empresa o centre de treball o és al capdavant d'un dels serveis en què pugui estructurar-se l'empresa.
2. Inspector principal: és el que exerceix la inspecció sobre tots els serveis o les instal·lacions de l'empresa, i depèn directament de la direcció. També pot tenir a càrrec seu el comandament d'una zona o demarcació.

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

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

1. Cap de secció: exerceix, amb iniciativa i responsabilitat, el comandament d'un dels grups d'activitat en què els serveis administratius de l'empresa s'estructurin.
2. Cap de negociat: és el que, sota la dependència d'un cap administratiu, dirigeix la tasca del seu negociat sense perjudici de la seva participació personal en el treball, i respon de l'execució correcta dels treballs del personal que té subordinat.
3. Oficial de primera: és l'empleat que, sota la seva pròpia responsabilitat, duu a terme, amb la màxima perfecció burocràtica, treballs que requereixen plena iniciativa, entre els quals hi ha les gestions de caràcter comercial, tant en l'empresa com en visites a clients i organismes. En els centres de treball en els quals hi hagi entre quatre i set empleats administratius, ambdós inclusivament, pot actuar de cap d'aquests. Queden inclosos en aquesta categoria aquells la principal comesa dels quals sigui dur a terme treballs de programació informàtica.
4. Oficial de segona: pertanyen a aquesta categoria els que, subordinats al cap de l'oficina i amb coneixements teòrics i pràctics adequats, duen a terme normalment amb la perfecció deguda i la professionalitat corresponent treballs que requereixen iniciativa pròpia: classificació de correspondència, liquidació, càlculs, estadístiques i qualssevol altres funcions d'importància anàloga. S'assimilen a aquesta categoria els taquimecanògrafs.
5. Auxiliar administratiu: correspon a aquesta categoria l'empleat que, amb coneixements elementals de caràcter burocràtic, ajuda els seus superiors a l'execució de treballs senzills de correspondència de tràmit que se subjecten a fórmules o impresos, tramitació d'expedients, d'acord amb formularis, maneig de fitxers, amb les anotacions corresponents, confeccions de vals, notes de comanda i altres funcions semblants. S'assimiliran a aquesta categoria els mecanògrafs.
6. Auxiliar administratiu —amb menys de 2 anys d'experiència— (màxim 1 any en aquesta categoria): correspon a aquesta categoria



l'empleat que amb coneixements elementals de caràcter burocràtic ajuda els seus superiors a l'execució de treballs senzills de correspondència de tràmit que se subjecten a fórmules o impresos, tramitació d'expedients, d'acord amb formularis, maneig de fitxers, amb les anotacions corresponents, confeccions de vals, notes de comanda i altres funcions semblants. S'assimilaran a aquesta categoria els mecanògrafs. Quan tinguin menys de dos anys d'experiència laboral en aquestes funcions, se'l classificarà com a 'auxiliar administratiu sense experiència', de conformitat amb el que disposa l'article 20 d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa.

7. Aspirant administratiu: s'entén per aspirant l'empleat que durant dos anys, sense depassar els divuit anys d'edat, treballi en tasques pròpies d'oficina, disposat a iniciar-se en les tasques peculiars d'aquesta. Si no hi ha plaça en arribar als divuit anys, podrà romandre en l'empresa amb l'increment del 50 per cent de la diferència de salaris entre aspirant i auxiliar.

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

Aquest grup està integrat per les categories professionals que es detallen a continuació. Les seves funcions i comeses generals són les que, amb caràcter enunciatiu, s'esmenten a continuació:

A) Personal d'agència de transports:

1. Encarregat general: és el que, amb comandament directe sobre el personal especialitzat i no qualificat i a les ordres del director gerent o cap principal, si és que n'hi ha, té la responsabilitat del treball i la seguretat del personal, li correspon l'organització o la direcció del servei, i indica als seus subordinats la manera d'efectuar els treballs que els ordenin. Cal, per tant, que tinguin prou coneixements per dur a terme les ordres que li encomani el seu superior, inherents a la seva funció i per a la redacció de pressuposts de treball que s'ha de fer, i ha de tenir cura del material perquè estigui disposat per al treball en qualsevol moment.

2. Encarregat de magatzem: és l'empleat responsable del magatzem o magatzems al seu càrrec, i ha de despatxar-hi les comandes, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament per repartir-les on facin falta.

Ha de registrar en els llibres d'entrades i sortides les mercaderies esmentades, i ha de redactar i trametre a les oficines les relacions corresponents amb indicacions de destinació, procedència i entrada i sortida que hi hagi.

3. Capatàs: és l'empleat que, a les ordres de l'encarregat general, si n'hi ha, i complint condicions pràctiques per dirigir un grup de treballadors/es, s'ocupa del despatx dels talons de les facturacions, atén les reclamacions que es produeixin i dóna compte diari del funcionament del servei al seu cap immediat; també duu a terme tasques de control i vigilància anàlogues, encara que d'ordre inferior a les que s'indiquen per a l'encarregat general.

4. Auxiliar de magatzem i pesador: comprèn aquesta categoria el que, a les ordres del cap de magatzem, rep i ordena degudament la mercaderia, la pesa i adhiereix les etiquetes als paquets i els precinta quan el seu cap li ho ordena. Mou les mercaderies i les trasllada d'un magatzem a l'altre, una vegada classificades, i s'encarrega, així mateix, de mantenir net el local i de la vigilància de les mercaderies que s'hi guarden.

5. Peó especialitzat: és el treballador/a que té adquirida una llarga pràctica en la càrrega de vehicles; la duu a terme amb rapidesa i aprofitament d'espai i seguretat, i sap instal·lar els accessoris propis per efectuar-ne la càrrega i descàrrega. Es fa càrrec de portar el document de mercaderies per retirar-lo de les estacions, vehicles i magatzems i traslladar-lo al client. Ha de lliurar al seu cap immediat el volant del lliurament degudament signat.

6. Peó: és el treballador/a la tasca del qual només requereix l'aportació del seu esforç muscular i la seva atenció, sense que se li exigeixi una destacada pràctica o un reconeixement previ. Efectua la recollida i el lliurament de mercaderies.

B). Transport de mercaderies:

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

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

4. Conductor mecànic: és l'empleat que, estant en possessió del permís de conducció «C+E», es contracta amb l'obligació de conduir qualsevol vehicle d'empresa, amb remolc o sense, d'acord amb les necessitats d'aquesta, i ha d'ajudar a les reparacions d'aquest. És el responsable del vehicle durant el servei, dirigeix la càrrega i descàrrega de la mercaderia i en respon si durant el viatge no s'encomana aquesta a cap altra persona i lliura, si se li exigeix, un informe diari per escrit del servei efectuat i de l'estat del vehicle. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i en els temps que es fixin.



S'enquaden, així mateix, en aquesta categoria professional els manipuladors de pales excavadores que alhora fan les tasques de transport d'aquestes entre els diferents punts de treball.

El conductor de vehicles cisterna, a més de les obligacions pròpies dels conductors mecànics, ha de dur a terme les comeses següents:

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

5. Conductor: és l'empleat que, independentment del permís de conducció que posseeix, és contractat únicament per conduir vehicles que requereixen un permís de classe «C», sense necessitat de coneixements mecànics i amb l'obligació de dirigir el condicionament de la càrrega amb participació activa en aquesta, situant-se a la caixa del vehicle, si això és necessari, més sense conducció dels paquets que des del lloc en què es trobin fins al vehicle o viceversa. Pot ser emprat per fer viatges per acompanyar el conductor mecànic i servir-li d'ajudant. Si se li exigeix, ha de donar un informe diari per escrit del servei efectuat i de l'estat del vehicle. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i en els temps que es fixin.

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

6. Conductor de furgonetes i motocicletes: és l'empleat que, independentment del permís de conducció que té, és contractat únicament per conduir vehicles que requereixen un permís de classe inferior, sense necessitat de coneixements mecànics i amb l'obligació de col·laborar i el condicionament de la càrrega i descàrrega del vehicle. Es pot emprar en la realització de viatges per acompanyar el conductor mecànic i servir-li d'ajudant.

7. Conductor amb menys de dos anys d'experiència: és l'empleat contractat per conduir vehicles que, independentment del permís de conducció que té, no disposa de dos anys almenys d'experiència en la conducció del tipus de vehicles per al qual és contractat. Cap treballador/a pot romandre classificat en aquesta categoria més de quatre mesos. Ha de promocionar a la categoria de conductor enquadrat en la categoria corresponent a la llicència per a la qual va ser contractat, en el moment que acrediti la durada de quatre mesos de prestació dels seus serveis sota la categoria abans esmentada.

8. Ajudant: és el treballador/a que auxilia en totes les seves funcions el conductor. Compleix les instruccions que rep d'aquest, l'ajuda en el canvi de rodes i les reparacions necessàries i en les altres incidències que s'originin en el servei. S'ocupa en ruta de pujar i baixar les mercaderies, i ajuda així mateix el conductor en la reparació d'averies i, en arribar a la seva destinació, s'ocuparà de la neteja interior del cotxe. L'ajudant ha d'auxiliar en totes les seves funcions el conductor i s'ha d'ocupar del condicionament de la càrrega, estiba i desestiba. Si no duu a terme treballs de camió, pot ser dedicat als treballs inferiors com a peó especialitzat.

9. Peó especialitzat: és el treballador/a que té adquirida una llarga pràctica en la càrrega de vehicles. La duu a terme amb rapidesa i aprofitament d'espai i seguretat, i sap instal·lar els accessoris propis per efectuar-ne la càrrega i descàrrega. Es fa càrrec de portar el document de mercaderies per retirar-lo de les estacions, els vehicles i els magatzems i traslladar-lo al client, i ha de lliurar al seu cap immediat el volant del lliurament degudament signat.

10. Peó: és el treballador/a la tasca del qual només requereix l'aportació del seu esforç muscular i la seva atenció, sense que se li exigeixi una destacada pràctica o un reconeixement previ. Efectua la recollida i el lliurament de mercaderies.

C) Personal de serveis auxiliars:

1. Greixador: és el treballador/a que té per missió el lubricat de cada una de les peces dels vehicles utilitzant els aparells i dispositius adequats. Són els encarregats de mantenir una escrupolosa neteja externa dels vehicles que se'ls confïa i hi han d'efectuar, a més del rentatge, les operacions complementàries d'assecatge i poliment.

2. Guarda de nit: consisteix la seva missió a vigilar els accessos, fiscalitzar l'entrada i la sortida de vehicles i del personal, el cobrament dels serveis prestats, atendre el telèfon, col·laborar en la neteja dels locals i en el moviment dels vehicles als garatges petits sense personal adequat i d'una capacitat mínima, maneja l'aparell assortidor de gasolina, i es fa càrrec dels vals o cobra el carburant servit.

3. Guarda de dia: és el treballador/a que vigila les portes, fiscalitza l'entrada i la sortida de vehicles i del personal durant les hores del dia, i col·labora en la neteja dels locals i en el moviment dels vehicles.

4. Peó: és el treballador/a la tasca del qual només requereix l'aportació del seu esforç muscular i la seva atenció, sense que se li exigeixi una destacada pràctica o un reconeixement previ. Efectua la recollida i el lliurament de mercaderies.

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

Aquest grup està integrat per les categories professionals que es detallen a continuació. Les seves funcions i comeses generals són les que, amb caràcter enunciatiu, s'enumeren a continuació:

1. Cobrador de factures: és el treballador/a que té com a missió primordial, com el seu nom indica, cobrar les factures a domicili, i és responsable del lliurament de les liquidacions, que ha de fer en perfecte ordre i en temps oportú.
2. Telefonista: comprèn aquesta categoria el personal que, a les diferents dependències de l'empresa, tingui assignada exclusivament la missió d'establir les comunicacions telefòniques amb l'interior i amb l'exterior, prendre i transmetre els encàrrecs i avisos que rebí.
3. Porter: és el treballador/a que vigila les diferents dependències de l'empresa, seguint les instruccions que rep, i fa funcions de custòdia i vigilància.
4. Vigilant: és el treballador/a que té a càrrec seu la vigilància dels tallers, els garatges, les oficines, les estacions o altres locals de l'empresa, en torns tant de dia com de nit, i cursa els informes corresponents a les possibles incidències.
5. Netejador: és l'empleat que fa la neteja de les oficines i altres dependències de l'empresa.
6. Grum: és l'empleat subaltern, major de 16 i menor de 18 anys, al qual poden encomanar-se tasques de repartiment i encàrrecs per dur a terme fora o dins del local al qual està adscrit.

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

Al treballador/a que ingressa en l'empresa com a conductor, que compti amb menys de dos anys d'experiència en la conducció de vehicles corresponents a la llicència de conduir per la qual se'l contracta, l'empresa pot enquadrar-lo en la categoria de 'conductor amb menys de dos anys d'experiència', i ha de percebre en aquest supòsit durant el període en què es trobi en la categoria esmentada el salari base que recull l'annex I d'aquest Conveni.

Aquest treballador/a no pot romandre classificat en aquesta categoria més de quatre mesos de durada en un període de dos anys continuats, i ha de promocionar després d'aquests quatre mesos automàticament a la categoria de conductor, de manera que queda enquadrat en la categoria corresponent a la llicència per a la qual va ser contractat.

Art. 17. Auxiliar administratiu (sense experiència)

La categoria professional d'auxiliar administratiu amb menys de dos anys d'experiència laboral en aquestes funcions se li assignarà el salari base que recull l'annex I d'aquest Conveni, que meritirà i percebrà com a màxim durant un any, i passarà a partir d'aquest període a percebre el salari de l'auxiliar administratiu amb experiència.

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

La durada màxima del període de prova, que s'ha de concertar per escrit, és de sis mesos per al personal superior i tècnic, i, per als altres treballadors/es, de dos mesos.

Art. 19. Ascensos

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

Art. 20. Contractes

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

**TEMPS PARCIAL:**

L'empresa pot concertar amb els treballadors/treballadores a temps parcial que prestin els seus serveis en aquesta la realització d'hores complementàries en els termes següents:

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

a) L'empresa només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador/a. El pacte sobre hores complementàries pot acordar-se en el moment de la celebració del contracte a temps parcial o posteriorment a aquest, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte del contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

c) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot ser requerida per l'empresa. El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir del 30 % de les hores ordinàries contractades.

d) El treballador/a ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies.

e) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador/a, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complert un any des de la seva celebració, quan es presenti alguna de les circumstàncies següents:

L'atenció de les responsabilitats familiars que enuncia l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors/es.

Per necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes estaran subjectes a les regles que preveuen les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa del treballador/a a fer les hores complementàries, malgrat que hagin estat pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresa pot, en qualsevol moment, oferir al treballador/a la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el 30 % de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador/a a fer aquestes hores no constitueix conducta laboral sancionable. Aquestes hores complementàries no es computen als efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que estableix la lletra c).

h) La jornada dels treballadors/es a temps parcial s'ha de registrar dia a dia i s'ha de totalitzar mensualment. S'ha de lliurar una còpia al treballador/a, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores fetes cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es refereix aquest article. L'empresa ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions de registre, el contracte es presumirà subscrit a jornada completa, tret de prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

i) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos que estableixen els articles 34, apartats 3 i 4; 36.1 i 37.1, de l'Estatut dels treballadors/es.

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

Art. 21. Treballadors/es fixos/es discontinus/inues

Quan es tracti de treballs fixos periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, els treballadors/treballadores que duguin a terme aquesta activitat han de ser contractats com a tals i han de ser cridats sempre que l'empresa tingui necessitat dels seus serveis.

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

En cas que el treballador/a tengui coneixement que el lloc de treball ha estat ocupat per un altre treballador/a amb menys dret, pot instar un procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral. S'inicia el termini per a això des que el treballador/a tengui coneixement de la falta de convocatòria. L'empresa ha de comunicar per escrit al treballador/a el seu desistiment a la crida. Els treballadors/es fixos/es discontinus/inues poden ser cridats tantes vegades com l'empresa necessiti els seus serveis i pels períodes en què els necessiti. El preavís de cessament s'ha de comunicar al treballador/a amb una antelació mínima de cinc dies feiners. En cas contrari, s'ha de compensar la prestació de serveis amb el pagament dels salaris corresponents. El cessament es produirà en ordre invers a l'antiguitat. Excepcionalment, si la crida i el contracte fixen com a durada d'aquest cent vuitanta dies o més, la data d'acabament del contracte serà la determinada en el contracte.

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

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

L'empresa ha d'elaborar anualment un escalafó específic per als treballadors/es fixos/es de treball discontinus/inues en què ha de figurar el nom i llinatges, la categoria professional i l'antiguitat als efectes de crida i interrupció dels períodes d'ocupació.

Art. 22. Cessaments o dimissions

Quan un treballador/a vulgui cessar al servei de l'empresa per dimissió, ha de preavisar per escrit amb almenys quinze dies naturals d'antelació.

En aquest supòsit, l'empresa pot disposar que el treballador/a passi a gaudir de vacances si té períodes pendents. En el supòsit que el treballador/a no preavisi amb l'antelació que estableix el paràgraf anterior, ha d'indemnitzar l'empresa amb un dia de salari per cada dia d'incompliment del termini de preavís, que se li podran deduir de la liquidació salarial que procedeixi pel seu cessament.

L'empresa ha de lliurar, amb una antelació mínima de cinc dies, al treballador/que hagi de finalitzar la seva relació laboral amb l'empresa, una proposta del rebut de liquidació amb detall dels conceptes perquè siguin comprovats pels representants legals dels treballadors/es.

Capítol IV Formació professional

Art. 23. Formació contínua:

Com a conseqüència de les disposicions legals vigents en matèria de formació contínua, l'empresa organitzarà cursos de capacitació professional per a l'adaptació dels treballadors/es a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball. El temps d'assistència als cursos tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

Art. 24. Garanties

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

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

L'empresa ha de facilitar, en la mesura de les seves possibilitats, l'adaptació de la jornada laboral dels treballadors/es que duguin a terme estudis de formació reglada i, en cas d'impossibilitat, ha de justificar-la per escrit i de manera raonada.

Quan un treballador/a cursi estudis a iniciativa de l'empresa, per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, l'empresa està obligada a concedir els permisos necessaris per a l'assistència a exàmens. La retribució dels permisos esmentats està condicionada a l'obtenció de prou qualificació en els exàmens esmentats.

Capítol V Retribucions salarials i extrasalarials

Art. 26. Salari base

Els salaris base de les diferents categories professionals i anys de vigència d'aquest Conveni són els que figuren en la taula de l'annex I d'aquest Conveni, una vegada efectuats i aplicats els increments pactats:



L'increment salarial per a l'any 2014 serà 0 %

L'increment salarial per a l'any 2015 serà 2 %

L'increment salarial per a l'any 2016 serà 3 %

L'increment salarial per a l'any 2017 serà 3 %

L'increment salarial per a l'any 2018 serà 3 %

L'increment salarial per a l'any 2019 serà 3 %

Art. 27. Plus de conveni

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

En cap cas les quanties resultants dels complements o plus esmentats no són acumulables entre si, de manera que s'ha de percebre la més gran que correspongui, que té caràcter absorbible i compensable respecte de la inferior que es percebia.

Art. 28. Pagues extraordinàries

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

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

Les gratificacions extraordinàries poden ser prorratejades en les dotze mensualitats salarials sempre que hi hagi acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es o, en defecte d'aquests, amb la majoria dels treballadors/es.

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

Els conductors encarregats habitualment de la manipulació i el transport professional de mercaderies perilloses, en la definició que fa d'aquestes l'acord europeu sobre transport internacional de mercaderies perilloses per carretera (ADR), fins ara denominat 'plus de perillositat', meritaran i percebran un complement salarial de 116,53 euros, excepte aquells treballadors/es afectats per la disposició addicional, que es liquidarà mensualment mentre es duguin a terme aquests treballs.

Aquells treballadors/es que no facin aquestes funcions habitualment percebran aquest mateix complement salarial durant el temps que les duguin a terme.

Art. 29 bis. Plus de transport

Atesa la naturalesa del treball que s'ha de dur a terme i els desplaçaments necessaris dels treballadors/es per anar o tornar dels centres i llocs de treball, s'estableix en concepte de compensació de despeses un plus de transport, la quantia anual del qual per a l'any 2014 queda fixada en mil seixanta-cinc euros amb trenta-quatre cèntims d'euro (1.065,34 €), igual per a totes les categories professionals i pagable en dotze mensualitats a raó de vuitanta-vuit euros amb setanta-vuit cèntims d'euro amb (88,78 €) cada mensualitat juntament amb la nòmina mensual.

Per a la resta d'anys de vigència d'aquest Conveni, l'import mensual ve fixat en les taules salarials que s'adjunten a l'annex I.

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

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

El valor de les hores de presència, quan s'opti per la seva compensació econòmica, es fa a raó de nou euros amb 89 cèntims (9,89 €) cada una per a l'any 2014, per a la resta d'anualitats de vigència del Conveni ve fixat en les taules salarials que s'adjunten a l'annex I.

Si les hores de presència es produeixen durant el temps de descans setmanal, o en dia festiu o diumenge, s'han de retribuir a raó de tretze euros amb 94 cèntims (13,94 €) cada una, per a l'any 2014; per a la resta d'anualitats de vigència del Conveni, ve fixat en les taules salarials



que s'adjunten a l'annex I.

El valor de les hores extraordinàries es retribuirà a raó d'onze euros amb 38 cèntims (11,38 €) cada una; i les que es duuguin a terme durant el temps de descans setmanal o en dia festiu o diumenge, es retribuiran a raó de quinze euros amb 53 cèntims (15,53 €) cada una per a l'any 2014; per a la resta d'annualitats de vigència del Conveni, ve fixat en les taules salarials que s'adjunten a l'annex I.

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

Els valors esmentats entraran en vigor el dia 1 de gener de 2014.

Art. 31. Indemnització per mora

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

Art. 32. Treball de categoria superior o inferior

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

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

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior però no sigui procedent legalment l'ascens, el treballador o treballadora tindrà dret a percebre la diferència entre els emoluments corresponents a la categoria en la qual es trobi classificat i els fixats per a la categoria assignada.

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

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

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa necessita destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a categories inferiors a la seva, només pot fer-ho pel temps imprescindible, i li ha de mantenir la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i ho ha de comunicar als representants legals dels treballadors/es.

Art. 33. Dietes

L'import de les dietes és el següent:

Illes Balears	
Esmorzar	3,51 €
Dinar	11,00 €
Sopar	11,00 €
Pernocta	9,12 €

Art. 34. Baixa per incapacitat temporal

Els treballadors/es en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident de treball o malaltia professional han de percebre de l'empresa en concepte d'indemnització i millora de les prestacions de la Seguretat Social des del primer dia de baixa i durant tot el temps de durada d'aquesta, la diferència necessària per completar la percepció que rebin d'aquella fins al 100 per cent del salari base, complement per antiguitat congelada, si escau, o el plus de conveni, els complements de plus de transport de mercaderies perilloses (ADR) o de perillositat, si escau, i plus de nocturnitat, ambdós si escau, i els altres complements de lloc de treball o personals, sempre que els estiguin meritant regularment i habitualment, corresponents al càlcul de la mitjana aritmètica dels sis mesos anteriors al de la baixa.

Els treballadors/es en situació d'IT per malaltia comuna o accident no laboral la baixa dels quals comporti l'ingrés hospitalari i la posterior convallescència han de percebre la mateixa quantia estipulada per al cas d'accident laboral o malaltia professional en el paràgraf anterior, des del quart dia de baixa i fins al dia norantè (90è) ininterrompudament com a màxim a comptar des de la data de la baixa.



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

Els períodes que l'empresa aboni la diferència fins al 100 per cent de la retribució que estableix aquest article, computarà als efectes de la meritació i el càlcul de les gratificacions extraordinàries que estableix l'article 28 d'aquest Conveni.

Capítol VI

Jornada de treball, llicències, excedències i vacances

Art. 35. Jornada laboral

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

Dilluns a dissabte

Dimarts a dissabte

Dilluns a divendres

Dilluns a diumenge (diürn)

Dilluns a diumenge (nocturn)

En el supòsit en què el nombre d'hores efectives de treball es modifiqui per aplicació de norma legal, la jornada setmanal aquí pactada es revisarà i s'adaptarà al Conveni col·lectiu, de manera que es prioritzarà la jornada anual i la distribució irregular en setmanes d'aquesta, en funció dels períodes de màxima producció de l'empresa, i es respectaran en tot cas els límits i descansos establerts en la llei i els torns establerts.

S'estableix la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Amb aquesta finalitat, es pacta que l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any 2014 el 10 % de la jornada de treball anual. Per a l'any 2015, el 15 % de la jornada de treball anual. Per als anys 2016 i 2017, el 17,5 % de la jornada de treball anual. Per a l'any 2018 i següents, el 20 % de la jornada anual.

La distribució esmentada ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu aquest Conveni i el treballador/a ha de conèixer amb un preavís mínim de tres dies, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquesta distribució.

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

Art. 36. Hores extraordinàries

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

Les hores extraordinàries són de lliure acceptació pel treballador/a, tret de les que s'hagin de dur a terme per força major.

Art. 37. Llibreta de control

Tot el personal de moviment estarà dotat d'una 'llibreta individual de control', en què es registraran els serveis que es prestin, així com la jornada laboral realitzada, el temps de presència i les hores extraordinàries. Aquesta llibreta ha de dur els fulls numerats i amb còpia de cada un d'aquests. Diàriament l'empresa ha d'estampar la conformitat del servei realitzat amb el que s'ha anotat a la llibreta. Aquests sistemes de control poden ser modificats per l'empresa per qualsevol altre que satisfaci les mateixes necessitats i assoleixi les mateixes finalitats i objectius de la llibreta esmentada.

Art. 38. Dia festiu i descans setmanal

En els supòsits en què sigui necessari treballar en dia festiu, sempre que aquest sigui dia de descans setmanal, o durant el temps de descans setmanal, l'empresa ha de retribuir al treballador/a afectat, com a mínim, quatre hores de treball, encara que no s'hagin treballat totes, a raó del valor hora fixat en l'article corresponent d'aquest Conveni col·lectiu, tret de pacte d'empresa en contrari que hagi establert un altre acord.

**Art. 39. Llicències**

El treballador/a té dret a llicència retribuïda pels temps i les causes següents:

A) Matrimoni: vint-i-un dies naturals.

B) Matrimoni de fill o germà: un dia.

C) Naixement i adopció de fills: quatre dies naturals.

D) Malaltia greu: quatre dies en els casos de malaltia greu o intervenció quirúrgica major d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o de la parella estable degudament registrada com a tal. Quan aquests casos es produeixin fora de l'illa del domicili del treballador/a, el termini s'ampliarà a sis dies.

E) Mort: quatre dies en cas de mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o de la parella estable degudament registrada com a tal. Quan es produeixi la mort fora de l'illa del domicili del treballador/a, el termini de llicència serà augmentat en dos dies més.

F) Trasllat de domicili: dos dies quan sigui dins la mateixa localitat i quatre dies en localitat diferent situada a més de 45 quilòmetres.

G) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal; queda expressament garantit el dret a exercir el dret al sufragi actiu.

Art. 40. Llicència sense sou

El personal que hagi complert almenys un any de servei efectiu pot sol·licitar llicència sense sou anual per un termini no superior a quinze dies. Aquesta llicència li serà concedida en els quinze dies següents al de la sol·licitud, sempre que ho permetin les necessitats del servei.

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

Art. 41. Excedències

El treballador/a té dret a les situacions d'excedència següents:

1. Excedència voluntària: pot ser sol·licitada pels treballadors/es amb un any almenys d'antiguitat en l'empresa, per escrit i amb almenys trenta dies d'antelació. La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys i el dret a aquesta situació només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària, excepte en els supòsits en què se sol·licita per tenir cura d'un fill, a comptar des de la data de naixement d'aquests, cas en què el període d'excedència no pot superar els tres anys i en els quals la iniciació d'un nou període d'excedència per un nou fill posa fi, si escau, al que es gaudia.

El treballador/a excedent voluntari que sol·liciti la reincorporació té dret a ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria. Si no hi ha vacant en la seva mateixa categoria, però n'hi ha en una categoria inferior a la que ostentava, hi podrà optar, o bé esperar que es produeixi aquella.

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

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

3. En ambdós casos: si el treballador/a no sol·licita el reingrés amb una antelació mínima de trenta dies naturals respecte de la data d'acabament de l'excedència, s'entén que renuncia a la reincorporació i és baixa definitiva en l'empresa.

Art. 42. Vacances

Són de trenta-un dies naturals. Se'n pot distribuir el gaudi, a sol·licitud expressa del treballador/a i sempre que les necessitats del servei ho permetin, en dos períodes o més, i aquests s'han de fixar de comú acord amb l'empresa. Es pacta per a la totalitat dels treballadors/es dels centres de treball afectats per aquest Conveni que en els mesos de juliol i agost tan sols podrà gaudir de vacances un treballador/a per setmana.

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



L'empresa, oïda la representació legal dels treballadors/es, ha de confeccionar, abans de finalitzar el primer trimestre de l'any, els calendaris de vacances del personal que, una vegada aprovats amb la representació legal dels treballadors/es, no podran ser modificats més que a sol·licitud del treballador/a. En cas de desacord, si la representació legal dels treballadors/es a l'exercici de les seves facultats considera la confecció empresarial del calendari com a lesiva als interessos dels treballadors/es, pot recórrer-la oportunament davant la jurisdicció social.

Les vacances no començaran en dia de descans setmanal ni en dia festiu, si aquest és dia de lliurança per al treballador/a, tot això tret que el cessament d'activitat per al gaudi col·lectiu d'aquestes comenci els dies esmentats, bé per a tota l'empresa, seccions completes o per a grups de treballadors/es no inferiors a la meitat de la plantilla.

Capítol VII Condicions de treball i subcontractes

Art. 43. Mobilitat

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

Quant a la mobilitat funcional per dur a terme funcions no corresponents al grup professional, s'ha d'actuar d'acord amb el que disposen els apartats 2 i 3 de l'article 39 de l'ET.

2. Mobilitat geogràfica: l'empresa pot fer ús de la seva facultat de mobilitat geogràfica, regulada en l'article 40.4 de l'ET, per a desplaçaments de durada no superior a 30 dies naturals consecutius a l'any, o 60 dies naturals no consecutius a l'any, per períodes no inferiors a una setmana, i en ambdós casos amb un preavís no inferior a cinc dies laborals. L'empresa ha de satisfer al treballador/a despeses de viatges i dietes. Així mateix, s'actuarà d'acord amb el que disposa l'art. 40.2 del II Acord general per a les empreses de transport de mercaderies per carretera (BOE núm. 76, de 29 de març de 2012).

3. En ambdós casos: quan la decisió empresarial sobre mobilitat funcional o geogràfica excedeixi dels límits fixats en aquest Conveni col·lectiu d'empresa i quedi subjecta a controvèrsia, la qüestió serà sotmesa a mediació o, si escau, arbitratge en els termes que es preveuen en aquest.

4. Es pacta expressament la immobilitat geogràfica fora de les Illes Balears; per tant, hi ha l'obligació empresarial permanent de no aplicar a cap dels treballadors/es actuals a la plantilla existent en l'empresa l'1 de setembre de 2012, la mobilitat geogràfica fora de les Illes, només es manté per a aquests treballadors/es la mobilitat interilles.

Per als treballadors contractats per l'empresa posteriorment a l'1 de setembre de 2012, els serà d'aplicació el que disposa l'Estatut dels treballadors en les esmentades matèries de mobilitat geogràfica.

Art. 44. Contractes i subcontractes

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

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

L'empresa no procedirà a efectuar acomiadaments objectius per causes econòmiques, en un departament o secció d'aquesta, si hi ha treballs subcontractats en l'esmentat departament o secció que s'encavalquin amb els que duen a terme els treballadors de l'empresa, i aquesta primer ha de prescindir de les subcontractes afectades.

Capítol VIII

Altres beneficis socials i uniformitat

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

És d'aplicació en aquestes matèries el següent:

1. Defensa legal del personal: els conductors i qualsevol treballador/a de l'empresa que prestant la seva activitat professional amb un vehicle d'aquesta pateixi un accident de circulació o se li imputi una infracció de les normes circulatòries, té dret a la defensa legal per part de l'empresa, fins a la resolució administrativa favorable o, en cas contrari, sentència i apel·lació, fins i tot en el supòsit d'indiscrecions raonables de

culpabilitat, en els termes i les condicions que estableix aquest article.

2. Suspensió temporal del permís de conducció: a) Si com a conseqüència de l'accident o de la infracció circulatoria abans esmentada es priva o se suspèn el treballador/a del permís de conduir, i aquesta privació o suspensió no té la causa a estar sota la influència de drogues tòxiques, estupefaents, substàncies psicotròpiques o altres d'anàlogues o de begudes alcohòliques, no sotmetre's a les proves d'intoxicació o alcoholèmia, o es comet la conducció amb temeritat manifesta que posi en concret perill la vida o la integritat de les persones, omet el socors en cas de necessitat urgent, participa en competències o carreres entre vehicles no autoritzades o altres causes anàlogues, l'empresa pot destinar-lo a funcions d'ajudant, personal de magatzem o taller, durant el temps de la sanció o condemna, per un període màxim total de sis mesos durant la seva relació laboral amb l'empresa, i aquesta està obligada a abonar-li el salari que té reconeguda i que percebia.

En tot cas, el treballador/a ha de sol·licitar que la suspensió de l'autorització per conduir es faci fraccionadament i coincidint amb els dies de descans setmanal, períodes de vacances, temps de descans compensatori de dies festius i hores extraordinàries treballades; quan es tracti de treballadors/es fixos/es discontinus/inues, a més d'en els dies citats, la suspensió pot coincidir amb els períodes de no crida i interrupció del contracte de treball; i quan es tracti de treballadors/es fixos/es ordinaris, a més dels dies citats de fraccionament, la suspensió que resti ha de coincidir amb els períodes de menor activitat productiva estacional. Si es produeixen aquestes circumstàncies, el treballador/a mantindrà íntegres els seus drets de treball i retributius durant els dies que presti els seus serveis.

En el supòsit que la sol·licitud no sigui atesa favorablement o es produeixi una suspensió cautelar per decisió judicial de l'autorització per conduir, serà d'aplicació el que preveu la lletra a) d'aquest apartat.

b) Si el treballador/a, en les mateixes circumstàncies que s'esmenten en el paràgraf anterior, és privat temporalment del dret a conduir per resolució administrativa o judicial, per un temps superior a sis mesos, i la necessitat de conduir és consubstancial amb la prestació de treball, i aquesta privació no té origen en les causes citades en la lletra a) anterior, el contracte es considerarà suspès pel temps que duri la privació del dret esmentat, de conformitat amb el que disposa l'article 45.1 de l'Estatut dels treballadors/es. Aquesta suspensió exonerarà de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball, i el temps de suspensió no computarà com de serveis ni d'antiguitat a l'empresa. Una vegada finalitzada la suspensió, el reintegrés en el treball ha de ser immediat i en el mateix lloc de treball anterior a aquesta.

3. Limitació de la vigència del permís o llicència de conducció per pèrdua de la totalitat del crèdit dels punts assignats: quan el treballador/a es vegi privat del permís o la llicència de conducció per la pèrdua total del crèdit dels punts assignats, de conformitat amb el que disposa la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, passarà a una situació especial d'excedència, amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un any a comptar des de la data de pèrdua de l'autorització administrativa que habilita per conduir. Si transcorre el termini esmentat sense haver obtingut una nova autorització, cessarà la situació d'excedència citada, i s'extingirà a tots els efectes i sense cap indemnització el contracte de treball i la relació laboral amb l'empresa.

Si el treballador/a obté una nova llicència en el termini esmentat, es reincorporarà immediatament al seu lloc de treball en les mateixes condicions laborals vigents anteriorment a l'inici de l'excedència.

El temps d'excedència no computarà als efectes de temps de serveis ni antiguitat en l'empresa.

El treballador/a contractat com a conductor queda obligat a facilitar a l'empresa una còpia degudament acarada del seu permís de conduir en vigor i a notificar en el termini màxim de 48 hores els canvis que es produeixin en el seu permís o llicència de conducció, així com qualsevol notificació de pèrdua total de punts. L'incompliment d'aquestes obligacions pot ser considerat per l'empresa com a falta molt greu i sancionat de conformitat amb el règim disciplinari laboral aplicable.

4. Pòlissa d'assegurança de pèrdua del permís de conducció: a aquells treballadors/es en què la conducció sigui consubstancial amb la prestació del seu treball en l'empresa, a fi de pal·liar les conseqüències legals de la pèrdua de punts derivada de l'aplicació de la Llei 17/2005, de 19 de juliol, per la qual es regula el permís i la llicència de conducció per punts, sempre que contractin directament una pòlissa d'assegurança que cobreixi les contingències esmentades i en els termes prevists per aquestes, l'empresa abonarà un ajut econòmic per sufragar el cost de la prima de la pòlissa per un import de cinquanta (50) euros anuals, sempre que la prima superi l'import esmentat, o la part proporcional quan es tracti de treballadors/es fixos/es discontinus/inues, amb un període de crida anual inferior a nou mesos o treballadors/es contractats a temps determinat per temps inferior a l'any, durant tota la vigència del Conveni col·lectiu d'empresa, i sempre que s'acrediti fefaentment haver contractat la pòlissa en qüestió i contra presentació d'una còpia degudament acarada del rebut de pagament anual de la prima corresponent.

L'abonament del cost de l'ajuda esmentada el farà l'empresa al treballador/a als trenta dies següents a la data de justificació d'haver fet el pagament a la companyia asseguradora.

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

Les multes o sancions que s'imposin per infraccions comeses en ocasió de l'exercici de l'activitat de l'empresa, en matèria de trànsit o circulació, seran satisfetes per aquesta o pel treballador/a, segons la imputabilitat i responsabilitat d'aquestes.

**Art. 47. Pòlissa d'assegurança**

L'empresa s'obliga a tenir subscrita una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors/es al seu servei la percepció d'un capital assegurat de quinze mil euros (15.000 €), per si mateixos o pels seus beneficiaris, en els supòsits de mort o declaració d'invalidesa permanent total sense possible revisió o absoluta per a tot treball o gran invalidesa, derivat això d'haver tingut un accident esdevingut durant les vint-i-quatre hores del dia i mentre estigui d'alta en l'empresa. La situació d'alta en l'empresa es refereix, i com a treballador/a adscrit i enquadrat en aquesta, al moment de l'accident, no a estar d'alta quan es produeix la declaració de situació incapacitant que preveu aquest article.

Els representants legals dels treballadors/es poden disposar d'una còpia de la pòlissa esmentada.

Els treballadors/es afectats per una invalidesa permanent total per al seu treball habitual que puguin ser incorporats per l'empresa a una altra categoria o funció dins el seu mateix grup professional i optin per no percebre la indemnització que preveu el primer paràgraf d'aquest article, conservaran les prestacions econòmiques de la seva categoria o funció primitiva i en relació únicament amb els conceptes retributius que s'indiquen en la taula salarial de l'annex I del Conveni.

Els treballadors/es que es vegin afectats per invalidesa permanent total per al seu treball habitual, seran baixa en l'empresa en les condicions legals i tindran preferència per ingressar en l'empresa en cas de vacant en una altra categoria o funció professional, amb la retribució corresponent a la seva nova situació i de manera que la data inicial del seu contracte sigui la de nova incorporació en l'empresa, sempre que no hagin percebut la indemnització prevista en el primer paràgraf d'aquest article.

Art. 48. Roba de treball

L'empresa proporcionarà al personal no administratiu l'equip següent: 2 jocs de roba d'estiu composta de camisa i pantalons el mes de maig i 2 jocs de roba d'hivern composts de camisa, pantalons i jaqueta el mes d'octubre. Cada 4 anys es lliurarà una peça impermeable.

Aquests lliuraments podran ser substituïts per una compensació econòmica de quaranta-cinc euros (45 €), per a la roba d'estiu i quaranta-vuit euros (48 €) per a la d'hivern, que s'han d'abonar en els mesos indicats per al lliurament del vestuari. L'abonament de la roba de treball no tindrà una durada superior a dos anys, i el tercer any caldrà lliurar la roba de treball.

Art. 49. Readaptació professional

Els conductors que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir, que els habilita per a la prestació de les seves funcions professionals, i com a conseqüència d'aquesta circumstància es vegin en situació de pèrdua d'ocupació, podran optar per aquesta extinció contractual, en els termes legalment prevists per al supòsit d'ineptitud sobrevinguda, o ocupar un altre lloc de treball de l'empresa. En aquest últim cas, les condicions econòmiques i professionals seran les de la nova categoria assignada.

En cas que no existeixi aquesta nova plaça de treball, el treballador/a, una vegada que hagi cessat, tindrà preferència per accedir en el futur als llocs que puguin quedar vacants i disponibles o als que es puguin crear, sempre que el treballador/a reuneixi els requisits i les aptituds exigibles per ocupar el lloc de treball esmentat; aquest dret s'extingirà si, cridat per ocupar una vacant, la rebutja o una vegada reincorporat al treball és acomiadat per motius disciplinaris.

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

**Capítol IX
Prevenió de riscos laborals****Art. 50. Vigilància de la salut**

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

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

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



confidencialitat de les dades de salut.

Quan, com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud del treballador/a per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, el treballador o treballadora sigui informat com a 'no apte' per al seu treball habitual, es donarà prioritat en la intervenció sobre les condicions de treball, i, si no és factible, es valorarà la possibilitat de canvi de lloc de treball respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

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

Art. 51. Drogodependències

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

S'ha d'estudiar l'establiment en l'empresa de plans de prevenció, assistència i reinserció sobre alcoholisme i altres drogodependències. Sobre els plans esmentats, han d'entendre els comitès de seguretat i salut i els delegats de prevenció, prèvia formació específica i mitjans concrets.

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

Ja que la millora de la salut i les condicions de treball són un benefici per a totes les parts implicades, com a fruit de la col·laboració entre aquestes, atès l'anterior, s'acorda que la representació legal dels treballadors/es ha de ser informada de l'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

CAPÍTOL X **Garanties sindicals**

Art. 53. Acumulació d'hores

Es pot procedir a l'acumulació d'hores dels diferents membres dels representants sindicals en els termes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors/es. Aquesta acumulació es pot fer en còmput de trimestres naturals. La no utilització dins un trimestre no dóna dret a transferir el crèdit esmentat al següent. Es pot procedir a l'acumulació d'hores dels diferents membres dels representants sindicals en els termes que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors/es.

Capítol XI **Mediació, arbitratge i remissió a normes complementàries**

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

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

Art. 55. Clàusula de remissió general

En el no previst específicament en aquest Conveni col·lectiu de l'empresa, les parts es remeten a la legislació laboral vigent i al II Acord general per a les empreses de transport de mercaderies per carretera, de 13 de març de 2012, publicat en el BOE núm. 76 de 29-3-2012, o al que substitueixi aquest.

Art. 56. Aclariments sobre complements i acomiadament improcedent

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

En el supòsit que un treballador/a fix/a sigui acomiadat/ada per l'empresa en el primer any de vigència del contracte i l'acomiadament sigui declarat improcedent, tindrà dret a percebre la diferència entre els plus meritats a raó del 10 per cent i del 25 per cent que corresponguin als treballadors/es eventuais o temporals.



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

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

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

Mesures d'acció positiva

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

- a) romoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones o homes en llocs en els quals estan subrepresentades.
- c) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació de l'empresa tant interna com externa, a fi de garantir el desenvolupament del seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- d) Aconseguir en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, un millor ús d'aquests, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts, excedències legals existents.
- e) Establir accions contra els possibles casos d'assetjament sexual i persecució per raó de sexe.

Assetjament sexual i persecució per raó de sexe

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

Constitueix persecució per raó de sexe qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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

A Transportes Salas Simó, SL, s'han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els que hagin estat objecte d'aquest.

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

La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i de les treballadores davant aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments dels quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-ho.



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

- Compromís de Transportes Salas Simó, SL, de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe
- Instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o de persecució per raó de sexe.
- La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

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

Violència de gènere

Transportes Salas Simó, SL, tindrà especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició de les treballadores que la pateixin, els drets que recull la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i en la qual es reconeixen una sèrie de drets a les treballadores víctimes de la violència de gènere.

Entre d'altres, es té de dret a:

- a) Reducció de la jornada de treball, que comporta una reducció del salari en la mateixa proporció. Es pot subscriure un conveni especial amb la Seguretat Social per mantenir les mateixes bases de cotització i que no es vegin afectades les futures prestacions de jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència, derivades de malaltia comuna o accident no laboral.
- b) Reordenació del temps de treball, és a dir, organitzar l'horari de treball de conformitat amb les necessitats de la treballadora a través de l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.
- c) Canvi de centre de treball amb reserva del lloc de treball.
- d) Suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.
- e) Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a la prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització.
- f) No tenen la consideració de faltes d'assistència al treball les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica de la treballadora.
- g) L'acomiadament o extinció del contracte de treball per l'empresari serà nul si es produeix en ocasió de l'exercici per part de la treballadora víctima de violència de gènere dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o suspensió de la relació laboral.

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

Art 58.- INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU: en aplicació de l'art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que, en els supòsits de NO ACORD, s'ha d'aplicar el procediment establert en la norma legal esmentada i per part de l'empresari i/o els treballadors se sotmetrà la discrepància a la Comissió Paritària d'aquest Conveni, art. 8, que s'ha de pronunciar en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància li va ser plantejada. En cas que en el si de la Comissió Paritària s'assoleixi un acord d'inaplicació de condicions de treball del Conveni col·lectiu, el resultat esmentat s'ha de comunicar a l'autoritat laboral únicament als efectes de dipòsit.

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

Disposició addicional

Disposició addicional única. Drets adquirits en matèria de plus de perillositat i plus de nocturnitat.- Els treballadors/es ingressats en



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

Disposicions transitòries:

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

Annex			
Taules salarials any 2014			
Grups i categories professionals	Salari base mes	Plus de Conveni	Salari total mes
Grup I			
Personal superior i tècnic			
1. Llicenciat i enginyer	1.490,88	223,64	1.714,52
2. Enginyer tècnic	1.389,78	208,47	1.598,26
3. Ajudant tècnic sense titulació	1.313,58	197,04	1.510,62
4. Cap de serveis	1.490,88	138,64	1.629,52
5. Inspector principal	1.389,78	208,47	1.598,26
Grup II			
Personal administratiu			
1. Cap de secció	1.313,58	197,04	1.510,62
2. Cap de negociat	1.237,71	185,66	1.423,37
3. Oficial 1a	1.095,67	164,35	1.260,01
4. Oficial 2a	968,20	145,23	1.113,43
5. Auxiliar administratiu	929,34	139,40	1.068,74
6. Aux. adm. menys 2 anys experiència	748,24	112,23	860,47
7. Aspirant administratiu	604,42	90,66	695,08
Grup III			
Personal de moviment			
A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat general	1.166,51	174,98	1.341,50
2. Encarregat de magatzem	1.080,55	162,09	1.242,64
3. Capatàs	1.050,31	157,55	1.207,86
4. Aux. magatzem i pesador	974,11	146,12	1.120,22
5. Peó especialista	914,51	137,17	1.051,68
6. Peó	896,72	134,51	1.031,24
B) Transport de mercaderies			



1. Cap de trànsit de 1a	1.161,94	174,29	1.336,23
2. Cap de trànsit de 2a	1.116,12	167,42	1.283,53
3. Cap de trànsit de 3a	1.065,57	159,83	1.225,40
4. Conductor mecànic	1.080,56	162,09	1.242,65
5. Conductor	1.016,80	152,52	1.169,33
6. Conductor furgonetes	968,20	145,23	1.113,43
7. Conductor menys 2 anys	748,24	112,23	860,47
8. Ajudant	923,72	138,56	1.062,28
9. Peó especialitzat	914,51	137,17	1.051,68
10. Peó	896,72	134,51	1.031,24
C) Personal de serveis auxiliars			
1. Greixador	973,21	145,98	1.119,19
2. Guarda de nit	921,33	138,20	1.059,53
3. Guarda de dia	896,70	134,51	1.031,21
4. Peó	896,72	134,51	1.031,24
Grup IV			
Personal subaltern			
1. Cobrador de factures	925,17	138,78	1.063,95
2. Telefonista	912,94	136,94	1.049,89
3. Porter	896,16	134,43	1.030,58
4. Vigilant	896,16	134,43	1.030,58
5. Netejador	783,48	117,52	901,00
6. Grum	578,88	86,84	665,72

Annex 1			
Taules salarials any 2015		Increment	2,00 %
Grups i categories professionals	Salari base mes	Plus de Conveni	Salari total mes
Grup I			
Personal superior i tècnic			
1. Llicenciat i enginyer	1.520,70	228,10	1.748,80
2. Enginyer tècnic	1.417,58	212,64	1.630,21
3. Ajudant tècnic	1.339,85	200,98	1.540,83
4. Cap de serveis	1.520,70	228,10	1.748,80
5. Inspector principal	1.417,58	212,64	1.630,21
Grup II			
Personal administratiu			
1. Cap de secció	1.339,85	200,98	1.540,83





2. Cap de negociat	1.262,46	189,37	1.451,83
3. Oficial 1a	1.117,58	167,64	1.285,22
4. Oficial 2a	987,56	148,13	1.135,70
5. Auxiliar administratiu	947,93	142,19	1.090,12
6. Aux. adm. menys 2 anys experiència	763,20	114,48	877,69
7. Aspirant administratiu	616,51	92,48	708,98
Grup III			
Personal de moviment			
A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat general	1.189,84	178,48	1.368,32
2. Encarregat de magatzem	1.102,16	165,32	1.267,49
3. Capatàs	1.071,32	160,70	1.232,01
4. Aux. magatzem i pesador	993,59	149,04	1.142,63
5. Peó especialista	932,80	139,92	1.072,72
6. Peó	914,65	137,20	1.051,85
B) Transport de mercaderies			
1. Cap de trànsit de 1a	1.185,18	177,78	1.362,96
2. Cap de trànsit de 2a	1.138,44	170,77	1.309,21
3. Cap de trànsit de 3a	1.086,88	163,03	1.249,91
4. Conductor mecànic	1.102,17	165,33	1.267,50
5. Conductor	1.037,14	155,57	1.192,71
6. Conductor furgonetes i motocicletes	987,56	148,13	1.135,70
7. Conductor menys 2 anys experiència	763,20	114,48	877,69
8. Ajudant	942,19	141,33	1.083,52
9. Peó especialitzat	932,80	139,92	1.072,72
10. Peó	914,65	137,20	1.051,85
C) Personal de serveis auxiliars			
1. Greixador	992,67	148,90	1.141,58
2. Guarda de nit	939,76	140,96	1.080,72
3. Guarda de dia	914,65	137,20	1.051,85
4. Peó	914,65	137,20	1.051,85
Grup IV			
Personal subaltern			
1. Cobrador de factures	943,67	141,55	1.085,22
2. Telefonista	931,20	139,68	1.070,88
3. Porter	914,08	137,11	1.051,20
4. Vigilant	914,08	137,11	1.051,20
5. Netejador	799,15	119,87	919,02





6. Grup	590,46	88,57	679,03
Altres conceptes			
Hores de presència	10,09		
Hores de presència dia festiu	14,22		
Hores extraordinàries	11,61		
Hores extraordinàries festiu	15,84		
Plus transport mensual	90,56		

Annex 1

Taules salarials any 2016		Increment	3,00 %
Grups i categories professionals	Salari base mes	Plus de Conveni	Salari total mes
Grup I			
Personal superior i tècnic			
1. Llicenciat i enginyer	1.566,32	234,95	1.801,27
2. Enginyer tècnic	1.460,10	219,02	1.679,12
3. Ajudant tècnic	1.380,05	207,01	1.587,05
4. Cap de serveis	1.566,32	234,95	1.801,27
5. Inspector principal	1.460,10	219,02	1.679,12
Grup II			
Personal administratiu			
1. Cap de secció	1.380,05	207,01	1.587,05
2. Cap de negociat	1.300,34	195,05	1.495,39
3. Oficial 1a	1.151,11	172,67	1.323,78
4. Oficial 2a	1.017,19	152,58	1.169,77
5. Auxiliar administratiu	976,36	146,45	1.122,82
6. Aux. adm. menys 2 anys experiència	786,10	117,92	904,02
7. Aspirant administratiu	635,00	95,25	730,25
Grup III			
Personal de moviment			
A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat general	1.225,54	183,83	1.409,37
2. Encarregat de magatzem	1.135,23	170,28	1.305,51
3. Capatàs	1.103,46	165,52	1.268,97
4. Aux. magatzem i pesador	1.023,40	153,51	1.176,91
5. Peó especialista	960,78	144,12	1.104,90
6. Peó	942,09	141,31	1.083,41
B) Transport de mercaderies			
1. Cap de trànsit de 1a	1.220,73	183,11	1.403,84
2. Cap de trànsit de 2a	1.172,60	175,89	1.348,49





3. Cap de trànsit de 3a	1.119,49	167,92	1.287,41
4. Conductor mecànic	1.135,24	170,29	1.305,52
5. Conductor	1.068,25	160,24	1.228,49
6. Conductor furgonetes i motocicletes	1.017,19	152,58	1.169,77
7. Conductor menys 2 anys experiència	786,10	117,92	904,02
8. Ajudant	970,46	145,57	1.116,03
9. Peó especialitzat	960,78	144,12	1.104,90
10. Peó	942,09	141,31	1.083,41

C) Personal de serveis auxiliars

1. Greixador	1.022,45	153,37	1.175,82
2. Guarda de nit	967,95	145,19	1.113,14
3. Guarda de dia	942,09	141,31	1.083,41
4. Peó	942,09	141,31	1.083,41

Grup IV

Personal subaltern

1. Cobrador de factures	971,98	145,80	1.117,78
2. Telefonista	959,13	143,87	1.103,00
3. Porter	941,51	141,23	1.082,73
4. Vigilant	941,51	141,23	1.082,73
5. Netejador	823,12	123,47	946,59
6. Grum	608,17	91,23	699,40

Altres conceptes

Hores de presència	10,39		
Hores de presència dia festiu	14,65		
Hores extraordinàries	11,96		
Hores extraordinàries festiu	16,32		
Plus transport mensual	93,27		

Annex 1

Taules salarials any 2017		Increment	3,00 %
Grups i categories professionals	Salari base mes	Plus de Conveni	Salari total mes
Grup I			
Personal superior i tècnic			
1. Llicenciat i enginyer	1.613,31	242,00	1.855,30
2. Enginyer tècnic	1.503,91	225,59	1.729,49
3. Ajudant tècnic	1.421,45	213,22	1.634,67
4. Cap de serveis	1.613,31	242,00	1.855,30
5. Inspector principal	1.503,91	225,59	1.729,49



Grup II			
Personal administratiu			
1. Cap de secció	1.421,45	213,22	1.634,67
2. Cap de negociat	1.339,35	200,90	1.540,25
3. Oficial 1a	1.185,64	177,85	1.363,49
4. Oficial 2a	1.047,71	157,16	1.204,86
5. Auxiliar administratiu	1.005,66	150,85	1.156,50
6. Aux. adm. menys 2 anys experiència	809,68	121,45	931,14
7. Aspirant administratiu	654,05	98,11	752,16
Grup III			
Personal de moviment			
A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat general	1.262,30	189,35	1.451,65
2. Encarregat de magatzem	1.169,28	175,39	1.344,67
3. Capatàs	1.136,56	170,48	1.307,04
4. Aux. magatzem i pesador	1.054,10	158,12	1.212,22
5. Peó especialista	989,61	148,44	1.138,05
6. Peó	970,36	145,55	1.115,91
B) Transport de mercaderies			
1. Cap de trànsit de 1a	1.257,36	188,60	1.445,96
2. Cap de trànsit de 2a	1.207,77	181,17	1.388,94
3. Cap de trànsit de 3a	1.153,07	172,96	1.326,03
4. Conductor mecànic	1.169,29	175,39	1.344,69
5. Conductor	1.100,30	165,04	1.265,34
6. Conductor furgonetes i motocicletes	1.047,71	157,16	1.204,86
7. Conductor menys 2 anys experiència	809,68	121,45	931,14
8. Ajudant	999,57	149,94	1.149,51
9. Peó especialitzat	989,61	148,44	1.138,05
10. Peó	970,36	145,55	1.115,91
C) Personal de serveis auxiliars			
1. Greixador	1.053,13	157,97	1.211,10
2. Guarda de nit	996,99	149,55	1.146,54
3. Guarda de dia	970,36	145,55	1.115,91
4. Peó	970,36	145,55	1.115,91
Grup IV			
Personal subaltern			
1. Cobrador de factures	1.001,14	150,17	1.151,31
2. Telefonista	987,91	148,19	1.136,10





3. Porter	969,75	145,46	1.115,21
4. Vigilant	969,75	145,46	1.115,21
5. Netejador	847,82	127,17	974,99
6. Grum	626,42	93,96	720,38
Altres conceptes			
Hores de presència	10,70		
Hores de presència dia festiu	15,08		
Hores extraordinàries	12,31		
Hores extraordinàries festiu	16,81		
Plus transport mensual	96,07		

Annex 1			
Taules salarials any 2018		Increment	3,00 %
Grups i categories professionals	Salari base mes	Plus de Conveni	Salari total mes
Grup I			
Personal superior i tècnic			
1. Llicenciat i enginyer	1.661,71	249,26	1.910,96
2. Enginyer tècnic	1.549,02	232,35	1.781,38
3. Ajudant tècnic	1.464,09	219,61	1.683,71
4. Cap de serveis	1.661,71	249,26	1.910,96
5. Inspector principal	1.549,02	232,35	1.781,38
Grup II			
Personal administratiu			
1. Cap de secció	1.464,09	219,61	1.683,71
2. Cap de negociat	1.379,53	206,93	1.586,46
3. Oficial 1a	1.221,21	183,18	1.404,40
4. Oficial 2a	1.079,14	161,87	1.241,01
5. Auxiliar administratiu	1.035,83	155,37	1.191,20
6. Aux. adm. menys 2 anys experiència	833,97	125,10	959,07
7. Aspirant administratiu	673,68	101,05	774,73
Grup III			
Personal de moviment			
A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat general	1.300,17	195,03	1.495,20
2. Encarregat de magatzem	1.204,36	180,65	1.385,02
3. Capatàs	1.170,66	175,60	1.346,25
4. Aux. magatzem i pesador	1.085,73	162,86	1.248,58
5. Peó especialista	1.019,30	152,89	1.172,19





6. Peó	999,47	149,92	1.149,39
B) Transport de mercaderies			
1. Cap de trànsit de 1a	1.295,08	194,26	1.489,34
2. Cap de trànsit de 2a	1.244,01	186,60	1.430,61
3. Cap de trànsit de 3a	1.187,66	178,15	1.365,81
4. Conductor mecànic	1.204,37	180,66	1.385,03
5. Conductor	1.133,31	170,00	1.303,30
6. Conductor furgonetes i motocicletes	1.079,14	161,87	1.241,01
7. Conductor menys 2 anys experiència	833,97	125,10	959,07
8. Ajudant	1.029,56	154,43	1.184,00
9. Peó especialitzat	1.019,30	152,89	1.172,19
10. Peó	999,47	149,92	1.149,39
C) Personal de serveis auxiliars			
1. Greixador	1.084,72	162,71	1.247,43
2. Guarda de nit	1.026,90	154,03	1.180,93
3. Guarda de dia	999,47	149,92	1.149,39
4. Peó	999,47	149,92	1.149,39
Grup IV			
Personal subaltern			
1. Cobrador de factures	1.031,18	154,68	1.185,85
2. Telefonista	1.017,55	152,63	1.170,18
3. Porter	998,84	149,83	1.148,67
4. Vigilant	998,84	149,83	1.148,67
5. Netejador	873,25	130,99	1.004,24
6. Grum	645,21	96,78	741,99
Altres conceptes			
Hores de presència	11,02		
Hores de presència dia festiu	15,54		
Hores extraordinàries	12,68		
Hores extraordinàries festiu	17,31		
Plus transport mensual	98,95		
Annex 1			
Taules salarials any 2019		Increment	3,00 %
Grups i categories professionals	Salari base mes	Plus de Conveni	Salari total mes
Grup I			
Personal superior i tècnic			
1. Llicenciat i enginyer	1.711,56	256,73	1.968,29





2. Enginyer tècnic	1.595,49	239,32	1.834,82
3. Ajudant tècnic	1.508,01	226,20	1.734,22
4. Cap de serveis	1.711,56	256,73	1.968,29
5. Inspector principal	1.595,49	239,32	1.834,82
Grup II			
Personal administratiu			
1. Cap de secció	1.508,01	226,20	1.734,22
2. Cap de negociat	1.420,91	213,14	1.634,05
3. Oficial 1a	1.257,85	188,68	1.446,53
4. Oficial 2a	1.111,51	166,73	1.278,24
5. Auxiliar administratiu	1.066,90	160,03	1.226,93
6. Aux. adm. menys 2 anys experiència	858,99	128,85	987,84
7. Aspirant administratiu	693,89	104,08	797,97
Grup III			
Personal de moviment			
A) Personal d'agències de transport			
1. Encarregat general	1.339,18	200,88	1.540,05
2. Encarregat de magatzem	1.240,49	186,07	1.426,57
3. Capatàs	1.205,78	180,87	1.386,64
4. Aux. magatzem i pesador	1.118,30	167,74	1.286,04
5. Peó especialista	1.049,87	157,48	1.207,36
6. Peó	1.029,45	154,42	1.183,87
B) Transport de mercaderies			
1. Cap de trànsit de 1a	1.333,93	200,09	1.534,02
2. Cap de trànsit de 2a	1.281,33	192,20	1.473,53
3. Cap de trànsit de 3a	1.223,29	183,49	1.406,79
4. Conductor mecànic	1.240,50	186,08	1.426,58
5. Conductor	1.167,31	175,10	1.342,40
6. Conductor furgonetes i motocicletes	1.111,51	166,73	1.278,24
7. Conductor menys 2 anys experiència	858,99	128,85	987,84
8. Ajudant	1.060,45	159,07	1.219,52
9. Peó especialitzat	1.049,87	157,48	1.207,36
10. Peó	1.029,45	154,42	1.183,87
C) Personal de serveis auxiliars			
1. Greixador	1.117,26	167,59	1.284,85
2. Guarda de nit	1.057,70	158,66	1.216,36
3. Guarda de dia	1.029,45	154,42	1.183,87
4. Peó	1.029,45	154,42	1.183,87





Grup IV			
Personal subaltern			
1. Cobrador de factures	1.062,11	159,32	1.221,43
2. Telefonista	1.048,07	157,21	1.205,28
3. Porter	1.028,81	154,32	1.183,13
4. Vigilant	1.028,81	154,32	1.183,13
5. Netejador	899,45	134,92	1.034,37
6. Grum	664,57	99,68	764,25
Altres conceptes			
Hores de presència	11,35		
Hores de presència dia festiu	16,00		
Hores extraordinàries	13,06		
Hores extraordinàries festiu	17,83		
Plus transport mensual	101,92		

