

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

10422

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de tintoreries i bugaderies de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000815011981)

Antecedents

1. El 8 de juny de 2018, la Mesa Negociadora del sector de tintoreries i bugaderies de les Illes Balears acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 16 de juliol de 2018, Rafael Aguiló Inglés, en representació de la Mesa Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de tintoreries i bugaderies de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la mesa negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 24 de setembre de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández



**CONVENI COL·LECTIU LABORAL DE TINTORERIES I BUGADERIES DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS****CODI CONVENI 07000815011981****TÍTOL PRELIMINAR**

Als efectes previstos en l'article 85.3 a) de l'Estatut dels treballadors, les parts que concerten aquest Conveni col·lectiu són: per l'organització empresarial, el Gremi de Tintories i Bugaderies de les Illes Balears i PIME Menorca; i per la representació sindical, la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT (FeSMC-UGT Balears).

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS. Les parts concertants que renoven el Conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el seu títol IV que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol menció referida a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera), fugen a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, i usen de la forma més racional els vocables en gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indicatiu de discriminació i assumint d'aquesta manera el que estableix la Llei d'igualtat esmentada en el seu article 14, apartat 11, en relació amb aquesta matèria.

TÍTOL PRIMER**CAPÍTOL I. ÀMBIT I REVISIÓ****ARTICLE 1r. ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL, PERSONAL I TERRITORIAL**

Aquest Conveni obliga a totes les empreses que desenvolupin les seves activitats en els centres de treball de tintories, bugaderies i autoserveis, obradors de planxament a mà i a màquina, establiments de recepció i lliurament al públic, així com a tots els treballadors que treballin per compte de les empreses esmentades, tot això dins de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

ARTICLE 2n. ÀMBIT TEMPORAL

Els pactes econòmics continguts tindran efectes a partir del dia 1 d'abril de 2018 en els termes que s'exposaran.

ARTICLE 3r. DURADA I DENÚNCIA

La durada d'aquest Conveni es fixa en quatre anys i es prorrogarà d'any l'any per reconducció tàcita, de no haver-hi denúncia d'aquest, per qualsevol de les parts, amb tres mesos d'antelació.

CAPÍTOL II. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT, CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES, ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ DE MILLORES**ARTICLE 4t. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Atès que la regulació que estableix aquest Conveni té, en l'àmbit que li és propi, caràcter de mínims, en tots els convenis d'àmbit inferior, així com en els contractes individuals, seran obligatòries i mínimes les condicions que aquí s'estableixen i no es poden modificar els seus articles si no és per millorar els seus continguts. Tot això sense perjudici del previst en l'article 84 de l'Estatut dels treballadors vigent.

ARTICLE 5è. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES, ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

A) Drets adquirits: es respectaran les condicions superiors, a títol personal, que existeixin en entrar en vigor aquest Conveni i que amb caràcter global n'excedeixin en còmput anual.

B) Absorció i compensació: les retribucions establertes en aquest Conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa i origen.

C) No serà d'aplicació el que s'estableix en l'apartat b) d'aquest article quan els salaris base mensuals no superin els 1.000 o 14.000 euros anuals.

D) Acords d'àmbit inferior al Conveni: es respecta el dret de les parts de pactar condicions econòmiques per sobre de les establertes en aquest





Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

ARTICLE 6è. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització pràctica del treball i les condicions generals de prestació, subjectes al que preveu aquest Conveni col·lectiu i a la legislació general vigent, és facultat de les empreses, que tindran, en el seu cas, les limitacions imposades per les normes legals de compliment obligat i el respecte degut a la dignitat personal del treballador/a.

CAPÍTOL IV. INGRESSOS, GRUPS PROFESSIONALS I MODALITATS DE CONTRACTACIÓ

ARTICLE 7è. PERÍODE DE PROVA

En els contractes de treball amb durada inicial pactada, certa o estimada el període probatori que en el seu cas es concertí serà el següent:

- Durada superior a sis mesos: dos mesos.
- Durada inferior o igual a sis mesos: un mes.

En els contractes subscrits per temps indefinit el període de prova serà de tres mesos.

El període de prova per als tècnics titulats consistirà en sis mesos.

Els períodes d'incapacitat temporal, maternitat i d'adopció o acolliment no seran computables en el període probatori.

Durant el període probatori tant l'empresa com el treballador podran desistir del contracte, sense cap necessitat de preavís i sense que cap de les parts tenguí dret a indemnització.

En tot cas, el treballador percebrà durant el període probatori la remuneració corresponent a la tasca realitzada.

Transcorregut el període probatori sense desistiment quedarà formalitzada l'admissió d'acord amb la naturalesa de la contractació i se li comptarà al treballador, a efectes d'antiguitat i de quinquennis, el temps invertit en el període probatori.

ARTICLE 8è. CESSAMENTS

Els treballadors/es que decideixin cessar voluntàriament estaran obligats a posar-lo en coneixement de les empreses per escrit, complint els terminis de preavís següents:

- a) 30 dies naturals per als treballadors/es amb categoria professional de direcció o encarregats.
- b) 15 dies naturals per a la resta de treballadors/es.

L'incompliment per part de la treballador/a de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent al retard en el preavis.

ARTICLE 9è. CATEGORIES PROFESSIONALS I GRUPS

Les categories professionals en els centres de treball afectats per aquest Conveni seran les que s'indiquen a continuació i com a integrants de cada un dels grups professionals que aquí s'exposen:

1) Grup directiu:

Director/a
Encarregat/a general
Director/a comercial

2) Grup comandaments intermedis:

Comercial
Cap administratiu
Cap de manteniment
Cap de planta
Cap de secció





3) Grup tècnics:

Tècnic/a
Oficial administratiu/va
Oficial de manteniment

4) Grup personal especialista:

Conductor/a
Oficial 1a planta
Oficial 2a planta
Especialista

5) Grup personal auxiliar:

Auxiliar administratiu
Auxiliar manteniment
Auxiliar de serveis
Peó

ARTICLE 10è. Definició dels grups i categories professionals

Definició de factors que s'inclouen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional.

Grup 1. Personal directiu

Criteris generals: el personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

- Director/a: és qui amb títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica, i en aquelles empreses que per la seva importància o especialitat així ho requereixin, assumeix la responsabilitat del procés industrial o d'altres àrees de l'empresa, i té els encarregats generals sota la seva dependència directa.
- Encarregat/a general: és qui amb comandament directe sobre els caps de secció té la responsabilitat del treball, la disciplina i la seguretat del personal. Li correspon l'organització i direcció dels treballs, la fiscalització de les despeses, d'eines, d'energia, de combustibles i altres primeres matèries industrials; la classificació i distribució del treball i determinació dels procediments a utilitzar, l'estudi de la producció i els seus rendiments.
- Director/a Comercial: és qui amb títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica, i en aquelles empreses que per la seva importància o especialitat així ho requereixin, assumeix la responsabilitat de la comercialització.

Grup 2. Personal comandaments intermedis

Criteris generals: funcions que suposen la realització de treballs tècnics complexos i heterogenis, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitats completes per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies emanades directament del personal pertanyent al grup professional 1 o de la pròpia direcció, als que han de donar compte de la seva gestió.

Formació: titulació o coneixements adquirits en el compliment de la seva professió, equivalents a estudis de batxiller unificat polivalent completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau mitjà o superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

- Cap administratiu. És el empleat proveït o no de poder, que té a càrrec seu la direcció i responsabilitat directa de l'oficina general.
- Comercial. És l'empleat proveït o no de poder, que té a càrrec seu la direcció i responsabilitat directa de la comercialització dels



productes o serveis propis a tercers.

c. Cap de manteniment. És qui, amb comandament directe sobre els operaris de manteniment, té a càrrec seu el manteniment preventiu i correctiu, reparació, muntatge i conservació de les instal·lacions i maquinària de l'empresa, la responsabilitat del treball, la disciplina i la seguretat del personal al seu càrrec. Li correspon l'organització, planificació i direcció dels treballs, el control dels consums d'eines, d'energia, de combustibles i d'altres primeres matèries industrials; igualment és la seva tasca la classificació i distribució del treball, la determinació dels procediments a utilitzar i el control de la producció i els seus rendiments.

d. Cap de planta. És qui, amb comandament directe sobre els caps de secció, té la responsabilitat del treball productiu, la disciplina i la seguretat del personal al seu càrrec. Li correspon l'organització i direcció dels treballs, el control dels consums d'eines, d'energia, de combustibles i d'altres primeres matèries industrials; igualment és la seva tasca la classificació i distribució del treball, la determinació dels procediments a utilitzar i el control de la producció i els seus rendiments.

e. Cap de secció. És qui dirigeix els treballs d'un taller o secció de la indústria, amb la responsabilitat conseqüent quant a l'organització del treball, qui indica al personal a les seves ordres la forma d'executar-lo, el procediment que ha d'utilitzar i el temps que ha d'invertir. Ha de tenir els coneixements tècnics o pràctics necessaris per executar les ordres que li confereixin els seus superiors i és responsable de la disciplina del taller o secció al seu càrrec.

Grup 3. Personal tècnic

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors/es que els duen a terme i que comporten, sota supervisió, la seva responsabilitat i en què poden ser ajudats per altres treballadors/es.

Formació: titulació o coneixements adquirits en el compliment de la seva professió equivalent a batxillerat unificat polivalent o formació professional 2, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

a) Tècnic/a: és la persona que, amb competència en el conjunt d'activitats professionals de la seva especialitat, que requereixen el domini de diverses tècniques específiques per a la seva realització, se n'ocupa d'aquestes, del funcionament tècnic de l'activitat, l'avaluació dels factors en el procés productiu i de les seves repercussions econòmiques.

La seva iniciativa s'estén a tots els elements del procés en forma autònoma. Comporta la responsabilitat sobre el seu propi treball i les d'organització, coordinació i supervisió de les funcions i tasques de l'equip dependent, així com del treball tècnic i especialitzat realitzat.

b) Oficial administratiu: és l'empleat que, depenent del cap administratiu i podent tenir al seu càrrec personal administratiu, es responsabilitza d'àrees específiques de l'administració d'especial complexitat.

c) Oficial de manteniment: és l'empleat que, depenent del cap de manteniment i podent tenir el seu càrrec personal de manteniment, es responsabilitza d'àrees específiques del manteniment de la maquinària o d'instal·lacions d'especial complexitat.

Els oficials administratius o de manteniment ho seran de primera quan siguin capaços d'atendre totes les comeses dins del seu departament i les ordres de la seva direcció, i ho seran de segona si realitzen el seu treball sota les ordres o supervisió d'altres de primera o dels seus superiors.

Grup 4. Personal especialista

Criteris generals: treballs que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements adquirits en el compliment de la seva professió equivalents a graduat escolar o formació professional.

a. Oficial 1a de planta. És l'empleat/da que, depenent del cap de secció i podent tenir (o tenint) al seu càrrec a un grup d'oficials 2a o especialistes, amb coneixement ampli del seu ofici, realitzen totes les tasques de producció de la planta, bé a mà o mitjançant l'auxili de maquinària específica, tenint al seu càrrec la seva vigilància i operació en el seu cas, així com la neteja del seu entorn de treball.

b. Oficial 2a de planta. És l'empleat/da que, depenent d'un oficial 1a o dels seus superiors i podent tenir el seu càrrec a un grup d'especialistes, amb iniciativa i responsabilitat restringida i coneixement del seu ofici, realitza tasques de producció en la planta, bé a mà o mitjançant l'auxili de maquinària específica, tenint al seu càrrec la seva vigilància i operació en el seu cas, així com la neteja del seu entorn de treball.

c. Conductor/a. És l'empleat/da que, proveït de carnet de la classe corresponent al vehicle que maneja i amb coneixements teoricopràctics de l'automòbil, manté el seu normal funcionament i s'encarrega de l'execució del transport.

d. Especialista. És la persona que a les bugaderies i provenint de la categoria d'auxiliars realitza tasques que, sense constituir pròpiament ofici requereixen, així mateix, a part del seu esforç físic, certa pràctica o aptitud.

Grup 5. Personal auxiliar

Criteris generals: tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica tret de l'ocasional d'un període d'adaptació.





Formació: experiència adquirida en el compliment d'una professió equivalent i titulació de graduat escolar, o certificat d'escolaritat o similar.

- a) Auxiliar administratiu/va. És l'empleat que, depenent del cap administratiu o de l'oficial administratiu, duu a terme operacions elementals administratives.
- b) Auxiliar de manteniment. És l'empleat/da què, depenent del cap de manteniment o de l'oficial de manteniment, duu a terme operacions elementals de manteniment.
- c) Auxiliar de serveis. És l'empleat/da què, depenent del cap de secció o de l'oficial de planta, duu a terme operacions elementals en l'àmbit de la planta.
- d) Peó. És l'empleat/da què, depenent del cap de secció o de l'oficial de planta, duu a terme operacions elementals.

Règim disciplinari

ARTICLE 11è. TIPIFICACION DE LES FALTES

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei de les empreses del sector es classificaran atenent a la seva importància, i en el seu cas, a la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus.

Faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

- 1. La suma de faltes de puntualitat d'assistència al treball quan excedeixi de seixanta minuts en un mes.
- 2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.
- 3. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
- 4. Les discussions amb altres treballadors que repercuteixin en la bona marxa del servei.
- 5. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per temps breu. Si com a conseqüència d'això s'originés un perjudici greu a l'empresa o s'hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- 6. Falta de polidesa i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
- 7. No dur la uniformitat completa quan aquesta hagi estat lliurada per l'empresa, entesa com a part integrant les peces de protecció individual i les targetes d'identificació.
- 8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- 9. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Faltes greus. Es consideren com faltes greus les següents:

- 1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de cent vint minuts en un mes.
- 2. La desobediència a la direcció de l'empresa o als qui es trobin amb facultats de direcció o organització a l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués un trencament manifest de la disciplina en el treball, o se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
- 3. Distracció important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
- 4. Simular la presència d'un altre treballador/a al fitxar o signar per ell/a.
- 5. Fer servir per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les seves instal·lacions o dependències, tret que existeixi autorització.
- 6. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
- 7. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en un període de sis mesos.
- 8. No utilitzar correctament els mitjans, equips o peces de protecció individual facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.
- 9. Posar fora de funcionament i/o no utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball en els quals aquesta tenguí lloc.
- 10. No informar immediatament el seu superior jeràrquic directe i als treballadors/es designats per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, en el seu cas, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons el seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.
- 11. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, en un període de 180 dies naturals i havent intervingut sanció per l'empresa de les dues primeres.

Faltes molt greus. Es consideraran com faltes molt greus les següents:

- 1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
- 2. La simulació de malaltia o accident.
- 3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb

qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en la seva activitat.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells o instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

5. El robatori, furt o malversació comesos tant en l'empresa com als companys/es de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes el contingut d'aquests.

7. Originar freqüents bregues i baralles amb els companys/es de treball.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys o subordinats.

10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de polidesa i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. Les discussions amb altres treballadors/es en presència del públic o que transcendeixin a aquest.

15. La reincidència en tres faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins dels 365 dies naturals següents a aquell en què es va produir la primera i havent intervingut sanció per l'empresa de les dues primeres.

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

1. Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit, o suspensió de sou i feina d'un a tres dies.

2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a 20 dies.

3. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies, o acomiadament.

Prescripció de les faltes i cancel·lació de les sancions

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

B) La cancel·lació dels efectes de les sancions imposades, i tret del cas de reincidència, operarà pel simple transcurs del temps, en els terminis següents:

1. Per a les faltes lleus, als sis mesos de la imposició de la sanció.

2. Per a les faltes greus, als nou mesos de la imposició de la sanció.

3. Per a les faltes molt greus, a l'any de la imposició de la sanció.

Aquests terminis es computaran a partir de la data d'imposició de la sanció que es tracti.

ARTICLE 12. CONTRACTACIÓ PER TEMPORADA I TREBALL FIX DISCONTINUS

El contracte per temps indefinit fix discontinu es concertarà per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

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

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

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

El treballador fix discontinu podrà reclamar en procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció laboral. El termini s'iniciarà en el moment que es tingüés coneixement de la falta de convocatòria.



Garantia d'ocupació. Els treballadors/es fixos de caràcter discontinu tindran una garantia de temps mínim d'ocupació anual, d'acord amb les normes següents:

1. Per als treballadors/es que hagin assolit o assoleixin dos períodes anuals consecutius prestant serveis a la mateixa empresa per temps igual o superior a sis mesos a l'any, amb la condició contractual de fixos de treballs discontinus, la garantia d'ocupació serà de sis mesos a l'any.
2. Per als treballadors/es fixos discontinus que prestin serveis a les illes de Menorca, Eivissa i Formentera que no tinguin garantit el temps mínim d'ocupació regulat en el paràgraf anterior, per no haver assolit la mitjana d'ocupació que s'exigeix, se'ls garantirà la mitjana d'ocupació que hagin realitzat durant les crides dels dos primers anys. En aquest supòsit, l'empresa convocarà el treballador per restablir la prestació dels seus serveis a partir del tercer any per un període de durada d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

Dins de la garantia d'ocupació es computen tant el temps efectiu de serveis com els descansos computables com treball, vacances, festes, permisos i les suspensions legals del contracte de treball.

3. En el període de desembre a febrer, en el qual l'activitat és intermitent o extraordinària, l'empresa podrà contractar a treballadors/es amb contractes eventuais, sense que sigui exigible que l'empresa cridi als treballadors fixos discontinus i sense que això afecti a la garantia mínima i continuada d'ocupació anual en les dates habituals d'incorporació dels empleats esmentats, ni afecti el volum d'ocupació fix o fix discontinu de l'empresa.

Els representants legals dels treballadors disposaran d'una relació dels treballadors/es fixo discontinus que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits. S'ha d'indicar la durada dels períodes esmentats.

No es podran suspendre els contractes dels treballadors fixos de caràcter discontinu sempre que hagi contractats treballadors de caràcter eventual.

1. NOVACIÓ TRANSITÒRIA DE FIX DISCONTINU A FIX ORDINARI. Les empreses amb centres de treball d'activitat no permanent que pretenguin establir-se amb caràcter d'activitat permanent o continuada al llarg de tot l'any podran fer una novació o convertir transitòriament la condició dels seus treballadors fixos discontinus a fixos ordinaris durant un període màxim de quatre anys en passar al cinquè any, i de continuar l'activitat permanent o continuada, a consolidar la condició contractual de fix ordinari.

Si la situació transitòria anterior no es tornés en definitiva, per poder dur a terme una altra novació o conversió transitòria hauran de transcórrer almenys tres anys a comptar des de la conclusió de la novació anterior.

Les novacions esmentades seran comunicades als representis legals dels treballadors i, en el seu defecte, a la Comissió Paritària del Conveni.

Els contractes de fixos discontinus que s'hagin acollit a novacions o conversions a contracte fix ordinari, i que mitjançant aquestes hagin obtingut alguna ajuda pública no podran tenir caràcter transitori.

ARTICLE 13. CONTRACTES EVENTUALS

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1 b) de l'ET es podran realitzar al llarg de tot l'any i amb una durada màxima de fins a 9 mesos en un període de 12 mesos quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, així ho exigissin.

A l'acabament d'aquests contractes el treballador/a tindran dret a una compensació equivalent a 12 dies de salari per any de servei o a la proporció que resulti de ser el període treballat inferior a l'any.

ARTICLE 14. CONTRACTE D'INTERINITAT

A l'empara de l'article 15.1 c) del Text refós de l'Estatut dels treballadors, i de l'article 4 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, sobre contractes d'interinitat, es convé que es puguin celebrar per suplir les absències previstes en aquestes normes a més de les derivades de vacances, excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues. En aquests casos han de constar els noms, els períodes dels treballadors/es objecte de la substitució i les causes, les quals es podran acumular varies successivament en un sol contracte.

ARTICLE 15. GARANTIA D'OCUPACIÓ

Les empreses que excedeixin de cinquanta treballadors/es estaran obligades a ocupar un nombre de treballador/es discapacitats no inferior al 2 % de la plantilla. Tot això d'acord amb el que estableix el Reial decret 1/2013, de 29 de novembre.

**CAPÍTOL V. CONDICIONS ECONÒMIQUES****ARTICLE 16è. SALARI BASE**

El personal contractat a jornada completa percebrà el salari base mensual segons el lloc de treball en què estigui classificat, recollit en l'annex I d'aquest Conveni col·lectiu.

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

ARTICLE 17è. COMPLEMENT D'ASSISTÈNCIA

S'estableix un complement d'assistència i puntualitat al treball per a totes les categories, inclosos els aprenents, la quantia del qual figura en l'annex III d'aquest Conveni. El complement salarial esmentat es perdrà en els casos següents:

- Una falta d'assistència injustificada al mes.
- Per tres faltes de puntualitat al mes, a partir dels deu primers minuts.
- Quatre faltes d'assistències justificades al mes.

ARTICLE 18è. AVANÇAMENTS

El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindrà dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, avançaments a compte del treball ja realitzat.

ARTICLE 19è. COMPLEMENT SALARIAL PER ANTIGUITAT

Per a totes les categories professionals s'estableix un complement per anys de servei, consistent en quinquennis del 7 % del salari base que s'estigui percebent en el moment de la seva generació, amb un límit màxim de tres quinquennis.

ARTICLE 20è. GRATIFICACIONS PERIÓDIQUES FIXES

S'abonarà una paga extraordinària de Nadal (22 de desembre) i una altra d'estiu (22 de juny) d'un mes de salari base més antiguitat de cada una d'elles, amb venciment a 30 de juny i 31 de desembre.

Els qui no hagin completat un any de servei a l'empresa en la data de venciment de les gratificacions respectives percebran el seu import prorratejat amb relació al temps treballat. Igual tractament, quant a prorrateig, es donarà als qui ingressin i/o cessin en el transcurs de l'any.

ARTICLE 21è. COMPLEMENT NOCTURNITAT

Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. El treballador que realitzi treball nocturn percebrà, com a compensació i per hora treballada, un complement igual al 25 % del preu hora de salari base i antiguitat, tret que el seu salari hagi estat establert atenent a que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, o quan s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per descans.

Es considerarà treballador nocturn a aquell que realitzi normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, així com a aquell que es prevegi que pot realitzar en tal període una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

No obstant l'anterior, quedaran exclosos de tal increment aquells treballador/es contractats per prestar el seu servei dins de l'horari esmentat o que ja el prestin quan el seu salari hagi estat establert atenent a que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, o quan s'hagi acordat la seva compensació per descansos.

ARTICLE 22è. TREBALLS DE SUPERIOR I INFERIOR CATEGORIA

Segons disposa l'Estatut dels treballadors, el treballador/a que realitzi funcions de grup professional superior a les que corresponguin al grup professional que tingui reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, podrà reclamar davant de l'empresa la classificació professional adequada i, conseqüentment, consolidarà, en el seu cas, la nova classificació professional esmentada.

Contra la negativa de l'empresa i previ informe del Comitè d'Empresa o, en el seu cas, dels delegats de personal, el treballador/a podrà reclamar davant de la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixin funcions de grup professional superior, però no sigui procedent legalment o reglamentàriament l'ascens, el treballador/a





tindrà dret a la diferència retributiva entre el grup professional assignat i la funció que efectivament realitzi.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa necessita destinar un treballador/a a tasques corresponents a un grup professional inferior al seu només ho podrà fer pel temps imprescindible i mantenint-li la retribució d'origen i altres drets derivats del seu grup professional i, en el seu cas, prèvia comunicació als representants legals dels treballadors.

En allò no disposat en aquest article serà d'aplicació amb caràcter supletori l'article 39 del vigent Estatut dels treballadors en la seva redacció donada per l'article 10 del Reial decret legislatiu 3/2012, de 10 de febrer, o per la seva Llei parlamentària de convalidació.

ARTICLE 23è. DE LA LIQUIDACIÓ

Segons el que estableix l'article 49.2 de l'Estatut dels treballadors, en ocasió de l'extinció del contracte de treball, en comunicar als treballador/es la denúncia o, en el seu cas, el preavis de la seva extinció, podran sol·licitar la presència d'un representant legal (delegat de personal o membre del Comitè d'Empresa, en el seu cas) en el moment de signar el rebut de liquidació i es farà constar el dret de la seva signatura en presència d'un dels representants esmentats, o bé que el treballador/a no ha fet ús d'aquesta possibilitat. La signatura per part del treballador no suposa conformitat.

CAPÍTOL VI. JORNADA, HORES EXTRES, VACANCES, LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES, AJUTS I COMPENSACIONS, ETC.

Secció 1a. Jornada

ARTICLE 24è. JORNADA

La jornada màxima laboral s'estableix en 1.752 hores anuals ordinàries de treball efectiu, equivalents en cada un dels casos a una jornada de 40 hores setmanals de treball efectiu.

Les empreses podran distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10 % de la jornada de treball anual i adaptaran la distribució del 10 % de les hores anuals de prestació de servei a les èpoques de l'any en què les seves necessitats productives són més grans.

En les contractacions a temps parcial o de durada inferior a l'any el màxim de jornada laboral anual es reduirà proporcionalment.

En jornada continuada que excedeixi de cinc hores s'estableix un descans de 20 minuts, dels quals cinc es consideraran temps efectiu de treball.

ARTICLE 25è. DESCANS SETMANAL

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, de dia i mig ininterromput.

La durada del descans setmanal dels treballadors menors de 18 anys ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs, de conformitat amb el previst en l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors.

Queda facultada la Comissió paritària per entendre en els casos que, a instàncies d'alguna de les parts signants, li siguin sotmesos en aquesta matèria. La decisió de la Comissió paritària serà vinculant i executiva.

El pactat en aquest article s'ha de sobreentendre que és sense perjudici del dret de l'empresa a modificar les condicions de treball en la forma i d'acord amb el previst en l'article 41 de l'ET.

Secció 2a. Hores extraordinàries

ARTICLE 26è. HORES EXTRAORDINÀRIES

S'abonaran d'acord amb el que s'estableix en l'article 35.1 de l'Estatut dels treballadors i cotitzaran d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

Secció 3a. Vacances i permisos

ARTICLE 27è. VACANCES

Tots els treballador/es inclosos en aquest Conveni gaudiran anualment d'un període retribuït de vacances de 31 dies naturals.

Si l'inici de les vacances coincideix amb un dia festiu aquest no es computarà a l'efecte esmentat. Si la coincidència és amb el descans setmanal s'entendran iniciades les vacances l'endemà al del seu descans.

Es computarà com a període de serveis les absències del treball derivades de processos d'incapacitat temporal

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'ET, el treballador/a tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti el treballador de gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin de vacances dos mesos abans, almenys, del començament del seu gaudi.

ARTICLE 28è. FESTIUS

El treball efectiu en dies festius tindrà un increment remuneratiu del 150 %.

ARTICLE 29è. PERMISOS RETRIBUÏTS

El treballador/a de les empreses afectades per aquest Conveni, previ avis i posterior justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni.
- b) Tres dies pel naixement de fill/a o per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet convivent. Quan amb tal motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on es trobés ubicat el centre de treball, el permís serà de cinc dies.
En els supòsits previstos en aquest apartat, i en cas que sorgeixin complicacions greus en el part o en el tractament de les malalties greus o hospitalització, degudament justificades, s'incrementarà en dos dies el període de permís retribuït.
- c) Trasllat de domicili: un dia.
- d) El treballador/a, avisant amb l'antelació suficient i possible, tindrà dret, pel temps mínim necessari i amb un màxim de tres hores, a gaudir d'un permís retribuït per acudir a consulta mèdica amb justificació mitjançant volant mèdic de l'IBSALUT o de l'organisme que el substitueixi.
- e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
- f) Per realitzar funcions de representació de personal en els termes establerts en aquest Conveni.
- g) Reducció de jornada per motius familiars. Qui per raons de guarda legal tenguí cura directa d'algun menor de catorze anys o d'un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no se'n pugui valer per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.
La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, les empreses podran limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
La concreció horària i de jornada correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària.
El treballador/a tornarà a la seva jornada ordinària, prèvia sol·licitud que s'haurà de fer amb quinze dies d'antelació.
- h) Els treballadors/es tindran dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dues fraccions, quan la destinin a la lactància, tant natural com artificial, del seu fill/a menor d'un any. La dona per voluntat pròpia podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat.
Les treballadores afectades per lactància d'un fill/a menor de dotze mesos tindran la possibilitat d'acumular la totalitat de la reducció horària esmentada al descans per maternitat, que es veurà prolongat per a les de temps complet en tres setmanes. Malgrat tot l'anterior, no serà acumulable amb la situació d'excedència.

Secció 4a. Reserva de llocs de treball i excedències

ARTICLE 30è. EXCEDÈNCIA PER MATERNITAT/PATERNITAT O CURA DE FAMILIARS

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència especial amb reserva de lloc de treball i garantia de reincorporació previ avis quan el motiu sigui tenir cura personal i directa de fills menors de quatre anys, tant quan sigui per naturalesa o per adopció, o en els supòsits



d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptat des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. La situació d'excedència esmentada no podrà excedir de quatre anys i s'extingirà, en qualsevol cas, en complir el fill/a els quatre anys d'edat. Quan el pare i la mare treballin només un d'ells podrà exercir aquest dret.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/es per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència el seu inici donarà fi al que, en el seu cas, es gaudís.

El treballador/ a podrà deixar sense efecte la situació d'excedència prevista en aquest apartat amb la finalitat d'anticipar la seva reincorporació al seu lloc de treball sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagués sol·licitat l'excedència, prèvia comunicació per escrit a l'empresa en el termini d'un mes d'antelació.

El regulat en aquest article s'entén que es disposa sense perjudici del que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim previst en aquest article se'n podrà sol·licitar una o varies pròrrogues fins esgotar el període màxim establert.

Les treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere tindran dret a una excedència amb reserva de lloc de treball d'un mínim de quatre mesos i un màxim de quatre anys.

En la resta s'estarà al disposat en la legislació vigent en cada moment.

ARTICLE 31è. EXCEDÈNCIA PER CÀRRECS SINDICALS

Els treballadors/es que tinguin un càrrec electiu a nivell insular, provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tindran els següents drets i obligacions:

- a) Obligació per part del treballador/a, de preavisar mitjançant escrit l'empresa amb un mes d'antelació abans de la sol·licitud de l'excedència, així com un mes abans del seu cessament.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret al lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu. Haurà de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
- c) En finalitzar l'excedència, i sempre que el reingrés sigui sol·licitat pel treballador/a amb l'antelació indicada, les empreses estaran obligades a la seva immediata admissió en el seu antic lloc de treball. L'empresa tindrà la facultat de rescindir sense cap indemnització el contracte del treballador/a contractat interinament per cobrir la vacant produïda per l'excedent.

ARTICLE 32è. EXCEDÈNCIA EXTRAORDINÀRIA PER MORT

En el cas de mort del cònjuge del treballador/a o de la persona amb qui convisqui com a parella, parella de fet legalment constituïda i quedant algun fill/a menor de 14 anys, el treballador/a esmentat tindrà dret a una excedència especial no retribuïda i, per tant, serà baixa en la Seguretat Social per tot el seu temps de durada, encara que sí que serà computable a efectes d'antiguitat.

L'excedència esmentada, que haurà de ser justificada, tindrà una durada màxima de 30 dies naturals, comptats a partir del segon o cinquè dia, segons sigui procedent, de la mort i haurà de ser sol·licitada a l'empresari pel beneficiari/ària mitjançant l'escrit corresponent, en què s'haurà de concretar la data d'incorporació al seu lloc de treball.

ARTICLE 33è. MATERNITAT I PATERNITAT

1. A l'efecte de la prestació per maternitat es consideraran situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment previ durant els períodes de descans que per tals situacions es gaudeixin, d'acord amb el previst en el número 4 de l'article 48 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors, i en el paràgraf vuitè de l'article 30.3 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, i respecte de la prestació econòmica es regirà pels articles 179 i 185 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, i altres normes de concordança d'aplicació, per la qual cosa l'empresari/ària queda exonerat de l'abonament de les prestacions econòmiques en règim de pagament delegat.

2. Suspensió del contracte de treball per paternitat. En els supòsits de naixement de fill/a, adopció o acolliment s'estarà al que disposa

l'article 48 de l'Estatut dels treballadors i altres normes de desenvolupament.

ARTICLE 34è. UNIFORMITAT

Les empreses podran implementar l'ús d'uniformes amb caràcter obligatori als seus treballadors, i per a això hauran de facilitar als treballadors dos uniformes que seran lliurats a l'inici de la relació laboral. L'empresa estarà obligada a anar substituint-los per altres de nous, en funció del desgast de les peces de roba.

Quan en l'avaluació de riscos dels llocs de treball s'especifiqui l'ús obligatori de calçat de seguretat l'empresa estarà obligada a lliurar-lo i substituir-lo en funció del seu desgast.

ARTICLE 35è. COMPLEMENT A LA BAIXA PER INCAPACITAT TEMPORAL EN CAS D'ACCIDENTS DE TREBALL

Els treballadors/es de baixa per accident laboral, ocorregut durant l'horari de treball, percebran a partir del primer dia en la situació esmentada i per un termini màxim de quatre mesos, amb càrrec a l'empresa, el 100 % de la mitjana de les quantitats salarials realment percebudes per tots els conceptes dins dels últims dotze mesos anteriors a la baixa o, en el seu cas, la part proporcional dels mesos treballats de no assolir el període esmentat.

Als efectes previstos en l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/es estan obligats a posar en coneixement de les empreses, en temps i forma, el domicili exacte en què es pugui verificar l'estat de malaltia o accident. En el supòsit que el treballador/a no facilités la dada esmentada, o ho fes de forma inexacta per causa imputable al treballador/a, no tindrà dret a complement ni diferència a càrrec de l'empresa.

ARTICLE 36. INDEMNIZACION PER EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

S'estableix una compensació indemnitzatòria quan el treballador opti per extingir el seu contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat a la mateixa empresa durant el temps de serveis que més a baix s'indica i compti amb alguna de les edats que se citen a continuació.

La quantia de la indemnització comprendrà la mensualitat corresponent al salari base segons categoria professional, en el seu cas, l'antiguitat adquirida *ad personam* i la part proporcional de les gratificacions extraordinàries previstes en el Conveni col·lectiu.

Edat del treballador

Anys de servei en l'empresa	60	61	62	63	64	65	66	67
	Anys	anys	anys	anys	anys	anys	anys	anys
20 o més	12	11	10	9	7	5	4	3
18 o més	11	10	9	8	6	4	3	2
16 o més	10	9	8	7	5	3	2	1
14 o més	9	8	7	6	4	2	1	1

Quan es tracti de treballadors fixos discontinus, a l'efecte de computar la indemnització que sigui procedent, nou mesos o més de servei equivaldrà a dotze mesos i es computarà com un any complet a efectes indemnitzatoris. En tot cas, les equivalències que s'apliquin mai podran suposar un millor còmput que si es tractés d'un treballador fix ordinari.

L'edat màxima per percebre la compensació serà de seixanta-set anys, sempre que en complir l'edat esmentada s'hagués cobert el període de carència necessari i es complissin els altres requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per causar dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva. En cas contrari, l'edat màxima esmentada per percebre la compensació s'entendrà prolongada fins al moment en què s'assoleixi el dret a la pensió esmentada.

Per al càlcul de les mensualitats resultants es tindran en compte, únicament i exclusivament, els salaris establerts en aquest Conveni. En cap cas computen altres millores retributives que hagi vingut abonant o decideixi abonar l'empresari, tant consolidables com no.

El treballador que desitgi cessar voluntàriament al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta ho haurà de comunicar per escrit amb, almenys, tres mesos d'antelació.

PERÍODE TRANSITORI: s'estableix que durant els dos primers anys de vigència del Conveni les quanties indemnitzatòries explicades en el quadre anterior es reduiran a la meitat.

CAPÍTOL VIII. INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL PREVISTES EN AQUEST CONVENI COL·LECTIU**ARTICLE 37è. INAPLICACIÓ DEL RÈGIM DE CONDICIONS DE TREBALL**

En els supòsits d'inaplicació del règim de condicions de treball, regulada en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i per al cas en què el període de consultes previst en aquest hagués finalitzat sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, comptadors des que la discrepància fos plantejada. Quan aquesta no assolís un acord, les parts recorreran al procediment de mediació establert en el II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB). En el cas que no s'arribés a un acord en tràmit de mediació, les parts sotmetran les seves discrepàncies a un arbitratge vinculant, regulat en el II Acord esmentat, en el cas del qual el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme el procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

DRETS COL·LECTIUS. DRETS I SECCIONS SINDICALS**ARTICLE 38è. DRETS SINDICALS**

Els delegats de personal o els membres del Comitè d'Empresa podran disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cadascun dels membres del Comitè o delegats de personal a cada centre de treball per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

- 1r. Fins a cent treballadors, quinze hores.
- 2n. De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.
- 3r. De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.
- 4t. De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.
- 5è. De set-cents cinquanta-un d'ara endavant, quaranta hores.

ARTICLE 39è. FACULTATS DELS REPRESENTANTS LEGALS DELS TREBALLADORS

Les facultats dels delegats de personal, del Comitè d'Empresa i/o dels centres de treball seran les que reguli la llei vigent.

ARTICLE 40è. SECCIONS SINDICALS

En aquelles empreses amb plantilla que excedeixi de 50 treballadors/es i respecte de les centrals sindicals signants d'aquest Conveni col·lectiu, que posseeixin una afiliació superior al 10 % de la plantilla, la representació del sindicat o central serà posseïda per un delegat/a que, necessàriament, haurà de ser treballador/a en actiu.

El delegat/a de la secció sindical de l'empresa comptarà amb els drets següents:

- a) Convocar assemblees del seu sindicat en el centre de treball i fora d'hores de treball, amb l'únic requisit de comunicar a l'empresa amb 48 hores d'antelació la data de celebració de la reunió. En cap cas no es podrà celebrar una nova assemblea sense haver transcorregut dos mesos des de l'anterior.
- b) Disposar d'un tauler d'anuncis en el qual es podran inserir comunicacions, a l'efecte de les quals dirigiran còpia d'aquestes prèviament a l'empresa.
- c) Disposar del crèdit d'hores mensuals retribuïdes concedides als delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa per al supòsit que no concorrin en ell/a la condició de delegat de personal o membre del Comitè d'Empresa.

ARTICLE 41è. QUOTES SINDICALS

Les empreses descomptaran la quota sindical de la nòmina dels treballadors/es si així ho demanessin aquests mitjançant escrit, i ingressaran l'import esmentat en el compte corrent que assenyali la central o sindicat corresponent. Per poder acollir-se a aquesta modalitat recaptatòria caldrà que el nombre d'afiliats/des a la central a la qual pertanyin els interessats/des representi, com a mínim, un 10 % de la plantilla.

ARTICLE 42è. DELS REPRESENTANTS DE LES CENTRALS SINDICALS

Els representants de les centrals sindicals que acreditin documentalment tenir més del 20 % de representants en el sector afectat per aquest Conveni podran visitar les empreses on hi hagi delegats de personal, membres del Comitè d'Empresa o delegats sindicals pertanyents a la seva central per provar de donar solució als problemes de caràcter laboral que es puguin presentar en el si de les empreses esmentades.

Els representants sindicals signants d'aquest Conveni en el sector podran realitzar la seva activitat en les empreses afectades per aquest Conveni amb garanties plenes.

ARTICLE 43è. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT

Protecció de la maternitat i lactància per riscos derivats del treball.

Les avaluacions de riscos hauran de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores, del fetus, o de la lactància natural en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, adoptant, en el seu cas, les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc esmentat a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les mesures esmentades inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o del treball a torns.

Quan les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, mitjançant l'informe metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi la treballadora, i quan així ho certifiquin els serveis mèdics del Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, la treballadora haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent en el seu estat. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb els criteris que s'apliquin en el cas de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de la salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al seu lloc anterior.

Fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, si no existís lloc o funció compatible la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent. No obstant això, conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si el canvi de lloc esmentat no fos possible tècnicament o organitzativament o no es pugui fer de forma justificada, es podrà declarar la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1 de l'Estatut dels treballadors, durant el temps que sigui necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre duri la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc o a un altre de compatible amb el seu estat. Així mateix, aquestes condicions seran d'aplicació durant el període de lactància si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqui el facultatiu que assisteixi a la treballadora, així com la mútua d'accidents si fos procedent.

ARTICLE 44è. SALUT LABORAL

En matèria de prevenció de riscos laborals s'estarà al previst en la Llei 31/1995, de 8 de novembre (RCL 1995, 3053) de prevenció de riscos laborals.

ARTICLE 45è. TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes establerts per a la reducció de jornada per guarda legal en l'Estatut dels treballadors i en aquest Conveni. A més de la modificació del període de vacances.

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

En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en el moment esmentat o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

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

3. El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. El període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per un període de tres mesos i un màxim de divuit mesos.

La situació esmentada serà computable a efectes d'antiguitat.

4. El contracte de treball es podrà extingir de conformitat al disposat en l'article 49 de l'ET, per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, sense necessitat de cap preavís.

5. Als efectes de l'assenyalat en l'article 52 d) de l'Estatut dels treballadors, no es computaran com faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut,

segons sigui procedent.

6. S'entén per treballadora víctima de violència de gènere als efectes previstos en aquest Conveni la declarada expressament com a tal per aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre.

ARTICLE 46è. Assetjament moral i psicològic en el treball

Les parts signants d'aquest Conveni són conscients de la rellevància que està prenent el problema de l'assetjament psicològic i moral en el treball, així com de les greus conseqüències que de la seva existència se'n deriven per a la seguretat i salut de les persones treballadores, i que a més comporta importants conseqüències per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa; així doncs, conscients de la importància del problema, ambdues parts acorden que, en el si de les Empreses, es prendran les mesures que siguin necessàries per a la seva prevenció i eradicació.

IGUALTAT EN EL TREBALL

CAPÍTOL IX. MESURES ESPECÍFIQUES PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

ARTICLE 47è. Declaració d'igualtat

La representació en les diferents comissions i òrgans col·legiats de les empreses s'intentarà ajustar al principi de composició paritària d'ambdós sexes.

ARTICLE 48è. Mesures d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat hauran de negociar mesures destinades a promoure la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, de conformitat amb el previst en la Llei orgànica número 3/2007, de 22 de març (RCL 2007, 586), per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2. Les empreses de més de 250 treballadors hauran de negociar i, en el seu cas, acordar, amb els representants dels treballadors, un pla d'igualtat en els termes establerts en la referida Llei orgànica que hauran d'implantar en aquestes. En la resta de les empreses l'elaboració i implantació del pla esmentat té caràcter de voluntari.

ARTICLE 49è. Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

La igualtat i no discriminació per raó de sexe contemplada en l'article 14 de la Constitució i desenvolupada per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (RCL 2007, 586), constitueixen uns valors essencials en el marc d'aquest Conveni. A tals efectes s'estableix el següent protocol d'actuació en situacions d'assetjament sexual i de persecució per raó de sexe.

El treballador/a que fos objecte de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe té dret a formular la denúncia de la situació al seu cap immediat, a la direcció de l'empresa o a la representació legal dels treballadors, en cas d'haver-hi en l'empresa.

La denúncia és aconsellable que precisi amb l'exactitud més gran la situació produïda, les persones intervinents i la concreció de dates i moments.

Tot treballador que tenguí coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe està facultat per efectuar també la denúncia esmentada en els termes exposats en els paràgrafs precedents.

El cap immediat o el representant dels treballadors en l'empresa, en cas d'existir, que rebí la denúncia l'haurà de posar en coneixement, com més aviat millor, de la direcció de l'empresa, qui en vista de les circumstàncies concurrents podrà acordar, si ho considera necessari, la suspensió d'ocupació per un termini màxim de vuit dies feiners del presumpte autor o el seu acoblament en un altre departament perquè no pugui tenir relació amb la seva presumpta víctima, sense que cap d'aquestes mesures es puguin considerar com a sanció laboral.

Acreditada la denúncia, el director de l'empresa adoptarà les mesures disciplinàries corresponents.

Tot l'anterior s'entén sense perjudici de les accions legals que hi hagués lloc per part de qui es consideri legitimat per a això.

TÍTOL TERCER

INTERPRETACIÓ, VIGILÀNCIA I SEGUIMENT DEL CONVENI

ARTICLE 50è. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 e) del vigent Estatut dels treballadors, es constituirà una comissió paritària del Conveni. La



Comissió Paritària es reunirà dins dels 15 dies següents al de la publicació del Conveni en el BOIB, en la reunió de la qual quedaran designats els seus membres i s'establirà el programa de treball, la freqüència de les seves reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament.

Tot dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni serà sotmesa a la Comissió Paritària d'interpretació i vigilància. La Comissió esmentada estarà constituïda per tres membres en representació de l'associació del Gremi de Tintorsers i Bugaders de Illes Balears, un per part de PIME Menorca i quatre membres en representació de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT (FeSMC-UGT Balears).

Al principi de cada reunió ambdues parts decidiran, de mutu acord, les persones que hagin d'actuar de moderador i secretari d'actes. A les reunions que faci la Comissió podran assistir amb veu, però sense vot, els experts que les parts creguin convenients.

A més, la Comissió intervindrà en tots aquells assumptes que si siguin atribuïts expressament en aquest Conveni.

A petició de qualsevol de les parts que subscriuen aquest Conveni col·lectiu, la Comissió s'haurà de reunir dins dels 15 dies següents a la data de recepció de la petició esmentada.

Tota petició serà dirigida a través d'alguna organització signant del Conveni al domicili social d'aquesta Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni col·lectiu del comerç de les Illes Balears, el domicili de la qual i la seva seu de reunions queda fixada en els locals del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), situat en l'av. del Comte de Sallent, 11 2a, 07003 Palma, telèfon 971 76 35 45 i fax 971 76 35 46.

ARTICLE 51è. TAMIB

Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB núm. 18 de data 3 de febrer de 2005.

La solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) i les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu se sotmeten expressament, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, als seus procediments.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1a

En el supòsit que aquest Conveni col·lectiu fos objecte d'impugnació col·lectiva per qualsevol de les parts integrants de la Comissió Negociadora i el tribunal competent declarés nul qualsevol dels articles del Conveni, es pacta expressament que la nul·litat d'un article no suposarà la pèrdua de vigència de tots aquells altres que no resultin incompatibles.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2a. CONCURRENCIA DE CONVENIS

Si alguna o algunes activitats comercials de la comunitat autònoma de les Illes Balears es veiessin afectades també per un altre conveni d'àmbit territorial igual o superior, les seves empreses i treballadors/es es regiran, en un tot i amb exclusivitat, pel que disposa aquest Conveni.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA I

Els endarreriments salarials reportats per l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu hauran de ser satisfets per les empreses als seus treballadors/es, com a màxim, dins dels tres mesos següents a la seva signatura i amb la seva conseqüent cotització a la Seguretat Social dins del mes següent de fer-se efectius.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

A l'entrada en vigor d'aquest Conveni queda derogat el precedent i tots els anteriors, tot això d'acord amb l'article 86.4 de l'Estatut dels treballadors.



**ANNEX I
TAULES SALARIALS**

Taula salarial Conveni bugaderies 2018				
		Sou Base	Assistència	Antiguitat
Grup 1. Directiu				
	Director	1.059,10	31,20	74,14
	Encarregat general	1.059,10	31,20	74,14
	Director comercial	1.059,10	31,20	74,14
Grup 2. Comandaments intermedis				
	Comercial	939,45	31,20	65,76
	Cap administratiu	939,45	31,20	65,76
	Cap de manteniment	886,07	31,20	62,02
	Cap de planta	886,07	31,20	62,02
	Cap de secció	886,07	31,20	62,02
Grup 3. Tècnics				
	Tècnic	885,72	31,20	62,00
	Oficial administratiu	823,82	31,20	57,67
	Oficial de manteniment	842,80	31,20	59,00
Grup 4. Personal especialista				
	Conductor/a	842,80	31,20	59,00
	Oficial 1a planta	842,80	31,20	59,00
	Oficial 2a planta	819,65	31,20	57,38
	Especialista	788,84	31,20	55,22
Grup 5. Auxiliars				
	Auxiliar administratiu	765,33	31,20	53,57
	Auxiliar manteniment	765,33	31,20	53,57
	Auxiliar de serveis	765,33	31,20	53,57
	Peó	765,33	31,20	53,57

Taula salarial Conveni bugaderies 2019				3 %
		Sou Base	Assistència	Antiguitat
Grup 1. Directiu				
	Director	1.090,87	32,14	76,36
	Encarregat general	1.090,87	32,14	76,36



	Director comercial	1.090,87	32,14	76,36
Grup 2. Comandaments intermedis				
	Comercial	967,63	32,14	67,73
	Cap administratiu	967,63	32,14	67,73
	Cap de manteniment	912,65	32,14	63,89
	Cap de planta	912,65	32,14	63,89
	Cap de secció	912,65	32,14	63,89
Grup 3. Tècnics				
	Tècnic	912,29	32,14	63,86
	Oficial administratiu	848,53	32,14	59,40
	Oficial de manteniment	868,08	32,14	60,77
Grup 4. Personal especialista				
	Conductor/a	868,08	32,14	60,77
	Oficial 1a planta	868,08	32,14	60,77
	Oficial 2a planta	844,24	32,14	59,10
	Especialista	812,51	32,14	56,88
Grup 5. Auxiliars				
	Auxiliar administratiu	788,29	32,14	55,18
	Auxiliar manteniment	788,29	32,14	55,18
	Auxiliar de serveis	788,29	32,14	55,18
	Peó	788,29	32,14	55,18

Taula salarial Conveni bugaderies 2020				2,5 %
		Sou Base	Assistència	Antiguitat
Grup 1. Directiu				
	Director	1.118,14	32,94	78,27
	Encarregat general	1.118,14	32,94	78,27
	Director comercial	1.118,14	32,94	78,27
Grup 2. Comandaments intermedis				
	Comercial	991,82	32,94	69,43
	Cap administratiu	991,82	32,94	69,43
	Cap de manteniment	935,47	32,94	65,48





	Cap de planta	935,47	32,94	65,48
	Cap de secció	935,47	32,94	65,48
Grup 3. Tècnics				
	Tècnic	935,10	32,94	65,46
	Oficial administratiu	869,75	32,94	60,88
	Oficial de manteniment	889,79	32,94	62,29
Grup 4. Personal especialista				
	Conductor/a	889,79	32,94	62,29
	Oficial 1a planta	889,79	32,94	62,29
	Oficial 2a planta	865,35	32,94	60,57
	Especialista	832,82	32,94	58,30
Grup 5. Auxiliars				
	Auxiliar administratiu	808,00	32,94	56,56
	Auxiliar manteniment	808,00	32,94	56,56
	Auxiliar de serveis	808,00	32,94	56,56
	Peó	808,00	32,94	56,56

Taula salarial Conveni bugaderies 2021				2,0 %
		Sou Base	Assistència	Antiguitat
Grup 1. Directiu				
	Director	1.140,51	33,60	79,84
	Encarregat general	1.140,51	33,60	79,84
	Director Comercial	1.140,51	33,60	79,84
Grup 2. Comandaments intermedis				
	Comercial	1.011,66	33,60	70,82
	Cap administratiu	1.011,66	33,60	70,82
	Cap de manteniment	954,18	33,60	66,79
	Cap de planta	954,18	33,60	66,79
	Cap de secció	954,18	33,60	66,79
Grup 3. Tècnics				
	Tècnic	953,80	33,60	66,77
	Oficial administratiu	887,14	33,60	62,10





	Oficial de manteniment	907,58	33,60	63,53
Grup 4. Personal especialista				
	Conductor/a	907,58	33,60	63,53
	Oficial 1a planta	907,58	33,60	63,53
	Oficial 2a planta	882,65	33,60	61,79
	Especialista	849,47	33,60	59,46
Grup 5. Auxiliars				
	Auxiliar administratiu	824,16	33,60	57,69
	Auxiliar manteniment	824,16	33,60	57,69
	Auxiliar de serveis	824,16	33,60	57,69
	Peó	824,16	33,60	57,69

ANNEX II**CRIDA TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS I COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'Ocupació**

(article 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, i article 12 del Conveni col·lectiu de tintoreries i bugaderies de les Illes Balears)

EMPRESA:

Denominació Social:

DNI, CIF o NIE núm.:

De l'Empresa:

Activitat:

Domicili i localitat:

Número de compte de cotització SS empresa:

Nom i domicili del centre de treball:

Número de compte de cotització SS empresa, si es tracta d'una província o comunitat autònoma diferent:

A l'efecte de realitzar la crida i, en el seu cas, garantint l'ocupació prevista en el Conveni col·lectiu de tintoreries i bugaderies de les Illes Balears, comunica el treballador

TREBALLADOR:

Nom i llinatges:

Número d'afiliació a la SS:

Data de naixement:

DNI:

Domicili i localitat:

Que, tenint vostè la condició de treballador fix discontinu d'aquesta empresa, haurà de començar a prestar els seus serveis

El dia fins al dia



Data, aquesta última, en la qual està previst que concloguin les activitats per a les quals ha estat contractat. OBSERVACIONS:

ANNEX III
COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DELS TREBALLADORS FIXOS
DISCONTINUS

A, de de 20....

Senyor(a),

Mitjançant aquest escrit, i als efectes previstos en el número 5 de l'article 1r del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, li comuniquem que el pròxim dia quedarà interrompuda l'execució del seu contracte com a fixa discontinua o fix discontinu en haver conclòs el període d'activitat per al qual va ser ocupat/da i sense perjudici de la seva represa següent, d'acord amb el que s'estableix legal i/o convencionalment.

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'empresa

El treballador/a

Vaig rebre el duplicat

(data i signatura)

PARTS SIGNATÀRIES

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓ SINDICAL
Gremi de Tintoreries i Bugaderies de les Illes Balears	Per FeSMC-UGT Balears
PIME MENORCA	

