

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

2948

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 del lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001835011996)

Antecedents

1. El 29 de desembre de 2017, la representació de les empreses del sector del lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 2 de gener de 2018, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

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

Palma, 7 de març de 2018

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)

IX CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR D'EMPRESSES DE LLOGUER DE VEHICLES SENSE CONDUCTOR DE LA
COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS
(CODI DE CONVENI 07001835011996)

CAPÍTOL PRIMER

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. PARTS CONCERTANTS DEL CONVENI

Ambdues parts atorguen el present Conveni col·lectiu i es reconeixen, mútuament i recíprocament, interlocució i legitimitat suficient, tan àmplia com sigui procedent en dret, per notorietat, implantació i arrelament històric, perquè aquest tingui eficàcia general en el sector que tracta. Per banda empresarial, la AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE ALQUILER DE VEHÍCULOS CON Y SIN CONDUCTOR DE



BALEARES (AEVAB). I per banda sindical, la FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT Y CONSUM DE LA UNIÓN GENERAL DE TREBALLADORS (FeSMC-UGT) DE BALEARS, i la FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (FSC-CCOO).

Article 2. ÀMBIT PERSONAL

Es regiran pel Conveni tots els treballadors que estiguin vinculats per una relació jurídicolaboral comuna amb les empreses afectades per aquest. Queda exclòs el personal que ocupi llocs de gerència i direcció.

Article 3. ÀMBIT FUNCIONAL

Els seus preceptes són d'aplicació a totes les empreses dedicades a l'activitat de lloguer de vehicles a motor sense conductor, entenent com a tals els ciclomotors de dues o tres rodes, motocicletes, tricicles i quadricicles a motor, així com automòbils, la massa màxima autoritzada dels quals no excedeixi de 3.500 kg. S'inclouen, a més, tots els serveis necessaris per al desenvolupament de l'activitat que es tracta.

Article 4. ÀMBIT TERRITORIAL I CONCURRÈNCIA DE CONVENIS

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

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

Article 5. ÀMBIT TEMPORAL

El present conveni entrarà en vigor l'endemà a la seva signatura per les parts concertants, sense perjudici de la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (d'ara endavant, BOIB), tret de les matèries en què expressament s'hagi fixat altres dates tant d'inici com d'acabament; i estarà vigent fins el 31 de desembre de 2021.

Article 6. INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL

De conformitat amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 82 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, ET), per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors i previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text legal, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu en els termes previstos en el primer dels preceptes citats, quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'Empresa s'actuarà conforme el previst als articles esmentats de l'ET.

En el supòsit d'acord entre les parts aquest haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni, així com comunicat a l'autoritat laboral a l'efecte del seu dipòsit.

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

Article 7. DENÚNCIA

El Conveni pot ser denunciat per qualsevol de les parts atorgants amb una antelació no inferior a tres mesos abans que acabi la seva vigència, mitjançant notificació escrita que es comunicarà simultàniament a l'autoritat laboral i a la resta de les organitzacions signants, les quals hauran de respondre-hi.

Denunciat el Conveni, en el termini màxim d'un mes a partir de la notificació de la comunicació es constituirà la comissió negociadora i s'establirà un calendari o pla de negociació que haurà d'iniciar-se en un termini màxim de quinze dies a comptar des de la constitució.

El termini màxim per a la negociació del Conveni col·lectiu serà el que legalment s'estableixi.

En el supòsit de no denunciar el Conveni en la forma i termini abans dit, el seu contingut normatiu mantindrà la seva vigència d'any en any, tret d'aquelles matèries en què s'hagi establert expressament el contrari, i mentre no es produeixi la denúncia en temps i forma en els termes indicats per a la vigència inicial, en cas contrari s'iniciaria la negociació d'un nou Conveni segons l'assenyalat en el present article.

Article 8. COMISSIÓ PARITÀRIA

S'acorda designar una Comissió Paritària de la representació de les parts signants per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i d'altres que li siguin atribuïdes en el text del present Conveni.

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

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

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

A més, seràn funcions de la Comissió el desenvolupament de funcions d'adaptació o, en el seu cas, la modificació del Conveni durant la seva vigència, d'acord amb el que legalment s'estableix, així com les determinades per la lletra i) de l'apartat 3 de l'article 85 de l'ET.

Les controvèrsies sorgides en el si de la Comissió Paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords se sotmetran al disposat en aquesta matèria, d'acord amb els procediments regulats en l'acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (d'ara endavant, TAMIB) en aplicació del reglament de funcionament de l'esmentat Tribunal.

La Comissió l'integraran sis membres, tres designats per la part empresarial i tres per la part sindical.

El domicili de la Comissió estarà a la seu del TAMIB (av. del Comte de Sallent, 11, 2n, 07003 Palma).

Una vegada publicat el Conveni en el BOIB la Comissió tindrà un mes per constituir-se i es determinarà quan sigui procedent el reglament del seu funcionament, que serà remès a l'autoritat laboral per a la seva publicació en el BOIB.

Article 9. INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

El present Conveni forma un tot orgànic i indivisible, i la seva aplicació pràctica es farà globalment i conjuntament, per la qual cosa, en el supòsit de què la jurisdicció competent determinés la nul·litat d'alguna part o es veiés modificat per alguna disposició legal posterior a la seva entrada en vigor, s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut i mentre quedarà sense efecte, tret que tal anul·lació vingués donada pel que s'estableixi expressament en algun article o disposició del Conveni.

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

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

Article 11. CESSAMENTS

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

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

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

Article 12. CONTRACTACIÓ PER TEMPORADA I TREBALL FIX DISCONTINU

Els empresaris cridaran els treballadors fixos discontinus per ordre d'antiguitat, dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup





professional, i 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 d'aquests serveis es produirà quan no siguin necessaris per a l'activitat de l'Empresa. La crida esmentada 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 la jurisdicció laboral i el termini s'iniciarà des del moment que tingués coneixement de la falta de convocatòria.

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

Els contractes fixos discontinus es podran subscriure també a temps parcial, d'acord amb el que s'estableix en l'article 16.4 de l'ET.

Article 13. *CONTRACTACIONS EVENTUALS*

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

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

CAPÍTOL TERCER

ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Article 14. *JORNADA, HORARI I DESCANSOS*

La durada de la jornada de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. La jornada anual serà de mil set-cents vuitanta-quatre (1.784) hores.

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

De conformitat amb el que estableix la llei, l'empresari elaborarà anualment el calendari laboral i s'haurà d'exposar un exemplar en un lloc visible en cada centre de treball. Una còpia d'aquest calendari laboral es lliurarà a la representació legal dels treballadors en l'Empresa. El calendari contindrà la distribució de la jornada de treball, descansos, festius, així com altres circumstàncies que el puguin afectar.

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

El temps de treball es computarà de manera que, tant a començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

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

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores s'haurà d'establir un període de descans de quinze minuts de durada que es considerarà temps de treball efectiu. En aquells casos que la jornada diària superi les vuit hores continuades aquest descans serà de vint minuts.

La jornada diària mínima de treball per als treballadors contractats a temps complet serà de cinc hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a deu hores diàries. Entre el final de la jornada ordinària de treball i el començament de la següent hauran hagut dotze hores de descans. Per al personal que faci funcions de conducció de vehicles el descans es computarà i verificarà fent una mitjana en períodes de fins a quatre setmanes i en cap cas el descans entre jornades serà inferior a deu hores.





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

Article 15. *HORES EXTRAORDINÀRIES*

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

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

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

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

Article 16. *TREBALL NOCTURN I TREBALL A TORNS*

A l'efecte del disposat en l'ET es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del dematí.

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

Es considera treball a torns qualsevol mena de treball en equip en què els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball amb ritme continu o discontinu, i que per al treballador suposa la necessitat de prestar els seus serveis en horaris diferents en un període determinat de dies o setmanes.

El treball a torns tindrà una retribució específica incrementada en un 10 % sobre el salari base.

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

CAPÍTOL QUART

VACANCES, DIES FESTIUS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Article 17. *VACANCES*

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

La planificació de les vacances, quan es tracti de treballadors fixos ordinaris, es farà durant l'últim trimestre de l'any anterior que es gaudeixin. Quan el treballador no pugui gaudir el seu període íntegre de vacances, per mor d'un volum de treball més gran, en els mesos de maig a octubre, ambdós inclosos, i en els períodes de Nadal i Setmana Santa, tindrà un increment de cinc dies naturals a gaudir fora de les dates esmentades. Si les gaudeix íntegrament de maig a octubre, però no per Nadal i Setmana Santa, no tindrà dret als cinc dies d'increment.

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

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

Article 18. *DIES FESTIUS*

La compensació dels dies assenyalats com a festius i inhàbils per al treball que es no puguin gaudir en les dates fixades, atesa la naturalesa de l'activitat que es tracta, quan es treballin, es farà de la forma següent:

- Acumulats al període de vacances a raó d'un dia per cada dia festiu treballat.
- Gaudits en altres dates, juntament amb el descans setmanal.
- Gaudits acumulats en un període diferent.



- d. Quan, per extinció del contracte per qualsevol causa, acabament del contracte temporal o interrupció de la crida del treballador fix discontinu, no es puguin compensar amb descansos equivalents en les formes abans previstes, s'abonaran incrementats a raó d'un 25 % del salari que correspongui a un dia, d'acord amb la fórmula següent: salari base, més antiguitat, en el seu cas, del mes a què correspongui el dia festiu, més la prorrata de les gratificacions extraordinàries, dividit per trenta, incrementant el quocient resultant en un 25 %.

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

No es computarà com a gaudit un dia festiu, com a màxim, que amb tal caràcter pugui coincidir amb el període total de vacances anuals, el gaudi de les quals, en el seu cas, s'acumularà al període de vacances.

Article 19. *PERMISOS*

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

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Aquest període podrà ser acumulat, mitjançant acord entre empresari i treballador, a les vacances anuals. Quan la legislació civil aplicable equipari la unió de parelles de fet als matrimonis convencionals el treballador també tindrà dret a aquest permís. Si ambdós treballadors són a la plantilla de la mateixa empresa el permís es gaudirà les mateixes dates.
- Dos dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu, o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- Un dia natural per trasllat del domicili habitual. Aquest permís s'ampliarà a dos dies, sempre que el canvi de domicili no es produeixi més d'una vegada el mateix any.
- Pel temps indispensable per acomplir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
- Un dia natural per matrimoni de pares i fills. S'equipara aquest dret a les parelles de fet legalment constituïdes, que poden gaudir d'aquest permís en un termini màxim de sis mesos des de la inscripció com a parella de fet.
- Els treballadors fixos ordinaris (que treballin tot l'any) que no tinguin un índex de baixes per incapacitats derivades de contingències comunes (malaltia comuna i accident no laboral) superior al 3 % l'any immediatament anterior tindran dret a disposar d'un dia de permís retribuït per a assumptes propis, que podran gaudir en hores soltes (8 hores) de comú acord amb l'empresari. Aquest permís es concedirà sempre que no coincideixi amb altres treballadors absents i que, com a conseqüència d'això, es pugui veure alterat el funcionament normal del servei. Aquest permís, de dia complet o d'hores soltes, se sol·licitarà pel treballador amb la màxima antelació, en cap cas inferior a 48 hores.

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

Article 20. *VISITES MÈDIQUES*

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

Article 21. *EXCEDÈNCIES*

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

- La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per l'assignació o elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.
- Els qui posseeixin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret a l'excedència forçosa abans prevista.
- El treballador amb almenys un any d'antiguitat en l'Empresa té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només es podrà exercir una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En cap cas no haurà tal excedència quan el treballador vulgui treballar per compte propi o aliè en el mateix sector d'activitat de l'Empresa.
- El treballador excedent voluntari conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'Empresa.





e. Els empresaris concediran excedències especials als treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'Empresa en els casos següents:

1. El treballador tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.
2. També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no faci cap activitat retribuïda.
3. L'excedència contemplada en els dos números precedents, el període de durada de la qual es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa Empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Empresa.
4. 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.
5. El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme al que s'estableix en els números 1 i 2 del present apartat serà computable a efecte d'antiguitat; el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional i per a la seva participació haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el termini esmentat la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
6. Quan el treballador opti per seguir un tractament sota vigilància mèdica per raons de toxicomania o alcoholèmia. Aquesta excedència no podrà ser superior a un any i només es podrà sol·licitar una vegada. Això comportarà la reserva del lloc de treball, el reingrés es produirà una vegada s'acrediti el seguiment rigorós del tractament i el personal mèdic certifiqui la desaparició de la dependència esmentada. L'empresari podrà cobrir la plaça excedent deixada mitjançant contracte interí.

Serà d'aplicació al disposat en els números 1 i 2 d'aquest apartat el que estableix l'article 46.3, si aquest sofrís alguna modificació aquest seria d'aplicació automàtica a aquesta excedència i es faria l'oportuna adaptació del text a través de la Comissió Paritària del Conveni.

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

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

CAPÍTOL CINQUÈ

CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL

Article 22. CLASSIFICACIÓ SEGONS LA FUNCIO

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

El personal queda enquadrat en les especialitats següents:

GRUP I. PERSONAL ADMINISTRATIU

Cap de secció

Oficial/a administratiu 1a

Oficial/a administratiu 2a

Auxiliar administratiu

Aspirant administratiu

GRUP II. PERSONAL D'OPERACIONS

Cap de base

Recepcionista

Ajudant/a de recepció

Mosso-conductor/a

GRUP III. PERSONAL DE TALLER





Cap de taller
Conductor/a de classe C i C+E
Oficial/a de taller 1a
Oficial/a de taller 2a
Mosso de taller
Mosso

GRUP IV. PERSONAL SUBALTERN

Vigilant-porter/a
Netejador/a
Grum

El personal dels grups II i III queda enquadrat a efecte de mobilitat funcional en un únic grup professional. La mobilitat funcional esmentada s'efectuarà d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

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

La resta d'especialitats són equivalents entre si i per tant polivalents, tret d'aquelles funcions que requereixin una aptitud professional especialitzada.

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

Article 23. *DEFINICIÓ DE FUNCIONS*

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

GRUP I. PERSONAL ADMINISTRATIU

CAP DE SECCIÓ. És qui exerceix amb iniciativa i responsabilitat el comandament d'un dels grups d'activitat en què els serveis administratius d'una empresa s'estructuren. En el seu àmbit es farà càrrec de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

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

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

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

ASPIRANT ADMINISTRATIU. Així s'entendrà l'empleat que treballi en tasques pròpies d'oficina i estigui disposat a iniciar-se en les tasques burocràtiques.

GRUP II. PERSONAL D'OPERACIONS

CAP DE BASE. És qui exerceix funcions de comandament general en una base que tingui una flota de vehicles nombrosa i disposa els seus moviments, dirigeix i intervé en totes les operacions encomanades per l'Empresa. En el seu àmbit es responsabilitzarà de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

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

AJUDANT/A DE RECEPCIONISTA. És l'empleat que auxilia els seus superiors en les funcions que aquests realitzin, amb prou coneixements per desenvolupar-les amb autonomia i iniciativa pròpia. Quan l'activitat així ho exigeixi, netejarà, repassarà i conduirà vehicles per al seu lliurament i retirada.

MOSSO-CONDUCTOR/A. És qui exerceix funcions de conducció dels vehicles, els lliura, retira, i revisa el seu estat, fa la seva neteja



general i la posada al punt del seu funcionament. Col·labora amb el personal de tallers en les funcions pròpies d'aquest.

GRUP III. PERSONAL DE TALLER

CAP DE TALLER. És qui amb capacitat tècnica precisa té a càrrec seu la direcció del taller, realitza i ordena treballs de manteniment, reparació i conservació necessaris per al perfecte funcionament de la flota de vehicles. En el seu àmbit, es responsabilitza de vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

CONDUCTOR/A DE CLASSE C i C+E. És el treballador que, estant en possessió del permís de conducció adequat, té l'obligació de conduir els vehicles de l'Empresa, amb remolc o sense ell, d'acord amb les necessitats d'aquesta, durant el servei. És el responsable del vehicle durant el servei i farà la càrrega que es transporti, responant d'aquesta. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i temps que es fixin. A més té cura de que el vehicle assignat estigui en perfecte estat d'ús, duu a terme el seu manteniment i informa l'Empresa de totes les anomalies detectades per a la seva reparació.

OFICIAL/A DE TALLER 1a. Són aquells que, amb total domini del seu ofici i amb capacitat per interpretar plans de detalls, fan treballs que requereixen més cura, no només amb un rendiment correcte, sinó amb la màxima economia de material. Col·labora en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles per al seu perfecte lliurament als clients, quan això fos necessari.

OFICIAL/A DE TALLER 2a. S'inclouen aquells que, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica, fan treballs corresponents amb rendiments correctes i poden atendre els plans i croquis més elementals. Col·labora en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles per al seu lliurament perfecte als clients quan això fos necessari.

MOSSO DE TALLER. És qui amb especialització pràctica ajuda i col·labora en totes les funcions abans enumerades i en qualsevol altra que se li encomani. També farà neteja, lliurament i recollida de vehicles.

MOSSO. És qui, amb especialització nul·la o curta, realitza treballs propis del grup professional.

GRUP IV. PERSONAL SUBALTERN

VIGILANT-PORTER/A. Té al seu càrrec la vigilància i control de les dependències de l'Empresa, així com l'entrada i sortida de persones; duu els informes i cursa les incidències que resultin de la seva funció.

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

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

CAPÍTOL SISE

RÈGIM RETRIBUTIU

Article 24. *SALARI BASE*

El personal contractat a jornada completa percebrà els salaris base mensuals segons el lloc de treball en el qual estigui classificat durant els anys 2018 a 2021, recollits en l'annex del present Conveni col·lectiu. El salari base mensual s'incrementa en un 2 % cada un dels quatre anys de vigència del Conveni col·lectiu.

El salari base corresponent a l'any 2018 es començarà a abonar una vegada publicat el Conveni col·lectiu en el BOIB i amb efecte des de l'1 de gener. Els endarreriments s'hauran de regularitzar, en el seu cas, no més tard del mes següent al de la publicació esmentada.

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

Article 25. *PLUS DE TRANSPORT*

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

El plus de transport s'incrementa en els mateixos percentatges que ho fa el salari base i per a cada un dels anys de vigència del Conveni col·lectiu. Els imports resultants són els següents:



Any 2018	1.159,05 euros/any	96,59 euros/mes
Any 2019	1.182,23 euros/any	98,52 euros/mes
Any 2020	1.205,87 euros/any	100,49 euros/mes
Any 2021	1.229,99 euros/any	102,50 euros/mes

Els retards, en el seu cas, s'abonaran en la mateixa forma prevista en l'article 24 del present Conveni.

La quantia acordada s'ha fixat atenent una prestació de serveis durant onze mesos a l'any –exclòs el mes de vacances–, si bé a efectes pràctics, per homogeneïtzar les percepcions mensuals dels treballadors, la quantia esmentada es podrà abonar distribuïda en dotze mensualitats.

Article 26. *GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES*

Els empresaris abonaran als treballadors una gratificació extraordinària equivalent a una mensualitat de salari base, més antiguitat en el seu cas, durant el mes de març; una altra de la mateixa quantia durant el mes de juliol, i una tercera de les mateixes característiques el mes de desembre, quan duguin un any prestant serveis en la data del seu venciment. Quan el treballador dugui un temps inferior a l'any percebrà tals gratificacions en la proporció que correspongui al temps treballat.

Aquestes gratificacions podran ser prorratejades mensualment.

Article 27. *SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL*

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

Durant la situació d'incapacitat temporal no es percebrà el plus de transport, i entre els conceptes variables, en el seu cas, no s'inclouran els pagaments realitzats per temps extra de treball tals com hores extraordinàries, dies de descans setmanal treballats, dies festius treballats, etcètera.

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

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

Article 28. *DIETES*

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

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

Article 29. *BAIXES INCENTIVADES*

Els treballadors afectats pel present Conveni, amb una antiguitat d'almenys vint-i-cinc anys de treball en l'Empresa, podran acollir-se al règim de baixes incentivades regulat en aquest article sempre que cessin voluntàriament i tinguin l'edat especificada a continuació; donat el cas percebran, una sola vegada, una indemnització dels imports següents:

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

Després dels 64 anys no es podrà acollir-se al règim esmentat de baixes incentivades.

La comunicació d'acollir-se a aquest cessament voluntari en l'Empresa s'ha de formular per escrit amb dos mesos d'antelació, com a mínim,





amb relació a la data efectiva del cessament. La data efectiva del cessament esmentada no serà posterior al acabament del termini dels trenta dies següents a la data de l'aniversari del treballador sol·licitant. Si la data efectiva de cessament fos posterior a l'acabament del termini de trenta dies esmentat la quantitat a percebre seria la corresponent a l'edat que compleixi el treballador en l'aniversari immediat següent.

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

CAPÍTOL SETÈ

ASSUMPTES SOCIALS I PROFESSIONALS

Article 30. *ASSISTÈNCIA JURÍDICA*

Els empresaris proporcionaran assistència jurídica als seus treballadors en els casos, circumstàncies i condicions específiques descrites a continuació:

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

Article 31. *RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR*

En les empreses de més de deu treballadors de plantilla mitjana durant l'any natural, els treballadors fixos amb antiguitat superior a un any, a qui, com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa en acte de servei, es vegin privats del permís de conduir per un temps no superior a dotze mesos, seran destinats a un altre treball dels serveis dels quals disposi l'empresari, si n'hi hagués, i mantindrà el salari corresponent a la seva categoria laboral. En cas que no existeixi el treball adequat es produiria una suspensió de la relació laboral fins a la recuperació del permís de conduir.

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

Igualment queda exclòs d'aquesta cobertura qui se n'hagi acollit en els últims dos anys.

En el supòsit que la retirada del permís de conduir sigui per temps superior a dotze mesos o vingui motivada per actes aliens a la prestació de serveis, s'estarà a allò legalment aplicable en aquests casos i s'extingirà el contracte de treball per ineptitud coneguda o sobrevinguda posteriorment a la seva col·locació efectiva en l'Empresa, segons determina l'article 52.a) de l'ET.

Quan el treballador perdi o li sigui retirat el carnet de conduir estarà obligat a comunicar-ho a l'Empresa de forma immediata i fefaent.

Article 32. *ASSEGURANÇA COL·LECTIVA D'ACCIDENTS*

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



Les quanties referides en el paràgraf anterior queden fixades en vint-i-cinc mil (25.000 €) euros i vint mil (20.000 €) euros, respectivament, a partir del dia 1 de gener de 2020.

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

CAPÍTOL VUITÈ

UNIFORMITAT I ROBA DE TREBALL

Article 33. *ROBA DE TREBALL*

Els uniformes i roba de treball que els empresaris exigeixin als treballadors hauran de ser proveïts per aquells, d'acord amb els criteris següents:

PERSONAL DE TAULELL

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

PERSONAL DE TALLERS

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

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

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

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

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

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

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

Una vegada acabada o interrompuda la relació laboral, el treballador tornarà la roba de treball en condicions.

CAPÍTOL NOVÈ

PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 34. *PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL*

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

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

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



Article 35. FORMACIÓ CONTÍNUA

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

Es podran acollir a la legislació esmentada els empresaris i organitzacions que desenvolupin accions formatives en els termes definits, dirigides al conjunt dels treballadors ocupats.

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

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

CAPÍTOL DÈCIM**SALUT LABORAL****Article 36. NORMES GENERALS, OBLIGACIONS I DEURES****1. MESURES DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

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

- Els locals de treball tindran les dimensions precises quant a extensió superficial, ubicació i ventilació.
- Els locals comptaran amb il·luminació o estaran dotats dels elements tècnics necessaris que garanteixin la il·luminació artificial, evitant punts de reflex, racons foscos o doble imatge.
- Els centres de treball en què la funció a fer ho necessiti estaran dotats d'una cambra de vestuari per als treballadors amb banquetes, serveis higiènics complets i dutxes amb aigua calenta i freda.
- Els locals estaran dotats d'extintors d'incendis del tipus més adequat als materials existents en cada cas. Estaran degudament senyalitzats en llocs perfectament visibles i lliures d'ús en cas necessari.
- No es podrà usar cap vehicle, les condicions mecàniques del qual no ofereixin garanties de seguretat.

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

L'empresari garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només es podrà dur a terme quan el treballador doni el seu consentiment, tret d'aquells reconeixements mèdics imprescindibles establerts legalment en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, de conformitat amb el disposat a l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

En consideració al disposat en l'esmentat precepte, el personal de conducció estarà obligat a passar el reconeixement mèdic, el qual s'efectuarà anualment, així com en ocasió de la incorporació inicial al treball. Les empreses i els representants legals dels treballadors podran arribar a acords relatius a la necessitat de realitzar revisions metgesses obligatòries, per al personal de conducció, en períodes inferiors de temps i/o en circumstàncies concretes, al personal de conducció.

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

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

1. CONTROLS DE CONSUM D'ALCOHOL

Per tal de garantir la seguretat dels treballadors i dels clients usuaris del transport, i amb base en la Llei de prevenció de riscos laborals, l'Empresa podrà efectuar proves al personal de conducció destinades a controlar el consum d'alcohol.

L'objecte de tals proves es xifra en verificar que els empleats no superen els límits establerts en aquestes matèries per la normativa en vigor en cada moment.

2.1 PRÀCTICA DE LES PROVES

En la realització de les proves seran presents:

1. Persones designades per la direcció de l'Empresa per a la realització del control. La persona o persones designades (personal propi o aliè), comptaran amb la capacitat necessària en relació amb l'ús dels equips i al procediment per efectuar els controls.
2. Treballador o treballadors objecte de realització de les proves. En aquest sentit es procurarà generar les molèsties mínimes i evitar, en tot cas, realitzar-les a la vista dels clients, d'altres treballadors o qualsevol altra persona aliena a l'Empresa, tret de les expressament autoritzades per a tal pràctica.
3. Un representant legal dels treballadors, si n'hi hagués. A tal efecte l'empresari comunicarà amb l'antelació imprescindible a la representació legal dels treballadors la realització de les proves. En el supòsit que la representació dels treballadors declini la seva presència o la necessitat de ser present, el procediment es desenvoluparà segons el que descriu el present article i serà vàlid el seu desenvolupament.
4. Un professional sanitari.

2.2 PROCEDIMENT DE LES PROVES

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

1. S'efectuarà una primera prova de control d'inspiració mitjançant aparells degudament homologats i verificats.
2. Si del resultat d'aquesta primera prova es desprengués que l'empleat supera el límit legal s'efectuarà un segon mesurament transcorreguts no menys de quinze minuts del primer. Abans d'efectuar la segona prova es preguntarà al treballador sobre qüestions que poguessin influir en el resultat del mesurament (consum d'alcohol o substàncies, si ha fumats, si pren algun medicament o si ha vomitat).
3. Si del resultat de la segona prova es desprèn la superació dels límits legalment establerts, el treballador serà rellevat del seu servei i, de manera immediata, se li efectuarà una extracció de sang per personal sanitari, per a remissió a laboratori i certificació final dels nivells, amb la voluntat i consentiment previ de l'interessat. L'anàlisi de sang és voluntari per al treballador i s'entén que accepta el resultat de la segona prova en el supòsit que refusarà la seva opció a realitzar l'extracció de sang per a anàlisi.

De tot l'esdevingut durant el desenvolupament del procediment descrit s'aixecarà en detall l'acta corresponent.

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

3. CONTROLS DE CONSUM DE DROGUES

L'Empresa podrà fer proves de detecció de consum de drogues. Consisteixen en la determinació de drogues en saliva mitjançant un aparell homologat, la verificació oficial del qual estigui vigent. Estarà a disposició dels treballadors de l'Empresa o dels seus representants legals el registre de la verificació de l'equip amb el qual s'han realitzat les proves.

La persona encarregada de realitzar els controls de drogoaddicció podrà ser de l'Empresa o aliena. Podrà ser identificada en qualsevol moment, comptarà amb la formació necessària per al maneig de l'equip i tindrà coneixement de les normes a seguir per interpretar els resultats.

En aquest sentit es procurarà crear les menors molèsties als treballadors afectats, evitant, en tot cas, fer-les a la vista dels clients, altres treballadors o qualsevol altra persona aliena a l'Empresa tret de les expressament autoritzades per a tal pràctica, o en llocs que no reuneixin les mínimes condicions higièniques.

Com ja s'ha anticipat, quan es realitzin les proves cal emplenar el full o model establert per l'Empresa, amb una relació de tots els treballadors que s'hi sotmeten i incloent en número correlatiu de la prova que marca l'equip a l'inici i el final dels controls. Aquests fulls estaran a disposició de la representació legal dels treballadors sempre que les sol·licitin.

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

Els treballadors tenen dret a participar en l'Empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals en el treball, a través de la representació especialitzada regulada en la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

Els delegats de prevenció tindran les funcions específiques, competències, facultats, garanties i obligacions previstes en els articles, 35 a 37, i concordants, de la Llei de prevenció de riscos laborals.

El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de



l'Empresa en matèria de prevenció de riscos. La seva composició i competències estan regulades en els articles 38 i 39, i concordants, de la Llei de prevenció de riscos laborals

Els empresaris que comptin amb varis centres de treball dotats de comitè de seguretat i salut podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un comitè intercentres, amb les funcions que l'acord li atribueixi.

CAPÍTOL ONZÈ

DRETS SINDICALS

Article 38. *DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA*

Els treballadors tenen dret a participar en l'Empresa a través dels òrgans de representació regulats en la llei i en el present Conveni col·lectiu.

Article 39. *ABSÈNCIES DEL TREBALL PER FUNCIONS REPRESENTATIVES*

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

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

El temps d'absència contemplat en aquest article podrà ser acumulat mensualment entre un o alguns dels diferents representants legals dels treballadors d'un mateix centre o empresa, sense depassar el màxim total, tret del d'aquells representants que tinguessin el contracte laboral suspès o estiguessin absents per alguna causa legalment prevista.

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

En cas de discrepància sobre tals acumulacions resoldrà la Comissió Paritària del Conveni.

CAPÍTOL DOTZÈ

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 40. *FALTES DELS TREBALLADORS*

Es considerarà falta tota acció o omissió del treballador que suposi trencament o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals, i en especial per les previstes en el present Conveni.

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

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

SÓN FALTES LLEUS:

- D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense la deguda justificació, comeses durant el període d'un mes, no superiors a trenta minuts, tret que de la impuntualitat esmentada se'n derivin perjudicis a l'Empresa. Si la falta és superior a trenta minuts o se'n deriven perjudicis es considerarà greu.
- No notificar amb caràcter previ la falta d'assistència al treball, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència causés perjudici d'alguna consideració a l'empresari o a altres treballadors la falta es considerarà greu.
- Petites distraccions en la conservació i manteniment de materials, estris, efectes i, particularment, en els vehicles de l'Empresa.
- Falta de polidesa o neteja personal.
- No atendre el públic amb correcció i diligència.
- No comunicar a l'empresari els canvis de residència o domicili, fins i tot ocasionals.
- Discutir amb altres treballadors dins de la jornada de treball. Si tal discussió té lloc en presència de públic, la falta es considerarà greu.
- Faltar un dia al treball sense causa que ho justifiqui.





SÓN FALTES GREUS:

- Més de tres faltes no justificades de puntualitat a l'assistència del treball, inferiors a trenta minuts, comeses durant el període de trenta dies.
- Faltar dos o tres dies al treball durant el període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. No obstant això, n'hi haurà prou amb una sola falta quan hagués de rellevar un altre treballador o quan com a conseqüència de la mateixa es causés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a la introducció de nous mètodes de treball, així com negar-se a omplir els fulls de treball, control d'assistència, comunicats d'incidències, etc. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivés perjudici notori per a l'Empresa o altres treballadors es considerarà falta molt greu.
- Simular la presència d'un altre treballador signant o fixant per ell.
- La negligència, distracció o desídia en el treball que afecti la seva bona marxa.
- La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per a un mateix, per altres treballadors, o perill d'avaría a les instal·lacions o vehicles es considerarà falta molt greu. En tot cas es considerarà imprudència no usar les peces de roba i aparells de seguretat en acte de servei de caràcter obligatori.
- Realitzar, sense permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis d'eines i vehicles de l'Empresa.
- La reiteració o reincidència en falta lleu, encara que sigui de naturalesa diferent, en un trimestre i havent existit sanció que no sigui amonestació verbal.
- No lliurar a l'empresari els objectes i peces de roba trobats en els vehicles.
- L'embriaguesa o toxicomania durant la jornada laboral, encara que no repercuti en el treball.

SÓN FALTES MOLT GREUS:

- Deu o més faltes de puntualitat no justificades al treball comeses en un període de sis mesos o vint en un any, inferiors a trenta minuts; o cinc durant sis mesos o deu en dotze, superiors a trenta minuts.
- Les faltes injustificades al treball durant més de tres dies en un període de trenta dies.
- El frau, deslleialtat o abús, desconfiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys com a l'empresari o a qualsevol persona, fet dins de les seves dependències o en acte de servei en qualsevol lloc.
- La simulació de malaltia o accident. S'entendrà sempre que existeix aquesta falta quan un treballador de baixa per un de tals motius realitzi treballs de qualsevol classe per compte propi o aliè, així com tota prolongació injustificada de tal baixa.
- La continuada i habitual falta de polidesa i neteja, de tal índole que produeixi queixes justificades dels altres treballadors o clients.
- L'embriaguesa o toxicomania que repercuti en el treball.
- Violar el secret de la correspondència o altres documents reservats de l'Empresa, o revelar a elements estranys a l'Empresa dades de reserva obligada.
- Dedicar-se a activitats professionals per compte propi o aliè, o col·laborar en activitats de la mateixa branca sectorial de l'Empresa, tret d'autorització expressa.
- Falta de respecte i consideració als superiors, altres treballadors o familiars seus.
- La disminució no justificada en el rendiment del seu treball.
- Originar baralles i bregues amb els altres treballadors o amb clients.
- No comunicar la privació del permís de conduir quan aquest sigui imprescindible per a l'acompliment del treball, o aportar documentació falsa per a la conducció de vehicles.
- La reincidència en falta greu encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un mateix semestre i hagin estat sancionades.

Article 41. *SANCIONS ALS TREBALLADORS*

Les sancions consistiran en,

PER FALTES LLEUS:

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

PER FALTES GREUS:

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

PER FALTES MOLT GREUS:



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

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. *MILLORES RETRIBUTIVES*

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

Disposició addicional segona. *TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ*

Les parts signants del present Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, en aplicació del reglament de funcionament del Tribunal esmentat.
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i de qualsevol altre que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional sobre creació del TAMIB, en aplicació del seu reglament de funcionament. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, se sotmeten expressament a tals procediments de conformitat amb el disposat en el reglament esmentat.

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

S'acorda constituir una Comissió de Treball *ad hoc* en el si de la Comissió Paritària, una vegada publicat el present Conveni col·lectiu en el BOIB, que tingui per objecte establir un protocol d'actuació en aquells casos en què el treballador causi danys o avaries greus als vehicles de l'Empresa per conducció temerària, imprudent o negligent, o sota els efectes d'alcohol o de les drogues, que determini les conseqüències i responsabilitats directes imputables, així com la forma de rescabalar o cobrir els danys i perjudicis esmentats, sens detriment de les accions disciplinàries que siguin procedents en l'àmbit laboral. Aquesta Comissió haurà d'haver realitzat la seva comesa durant la vigència del Conveni col·lectiu, per elevar-lo a la Comissió Negociadora del Conveni perquè acordi el que sigui procedent.

Mentrestant s'estableix el protocol esmentat aquesta matèria es regularà pels acords que les parts estableixin i, en el seu defecte, per l'aplicació de les disposicions legals corresponents.

Disposició addicional quarta. *COMISSIÓ TÈCNICA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS*

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

La Comissió Tècnica esmentada la conformaran les persones designades per la Comissió Paritària.

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

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

Amb la finalitat de complir amb les finalitats i objectius fixats en aquesta disposició, les organitzacions signants del Conveni col·lectiu obtindran dels responsables públics de l'administració autonòmica els mitjans necessaris per a tal comesa accedint als programes subvencionats d'accions formatives en matèria de prevenció de riscos laborals i de projectes, i programes d'investigació i actuació en salut





laboral.

Disposició addicional cinquena. *MESURES D'IGUALTAT I TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ, PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, I PREVENCIÓ I PROTECCIÓ DAVANT LA PERSECUCIÓ MORAL I SEXUAL*

1. Els empresaris vetllaran activament perquè es respecti el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes (accés a l'ocupació, selecció, retribució, formació, etc.) i nivells d'aplicació. No s'admetran discriminacions per raons de sexe, estat civil, discapacitat, orientació sexual, edat, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, etcètera, dins dels límits marcats per l'ordenació jurídica.

2. En els casos de treballadores en situació d'embaràs o part recent en què el canvi de lloc o de funcions no resultés tècnica o objectivament possible, o no es pugui exigir per motius justificats, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals es podrà declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1.e) de l'ET, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut, i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

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

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

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

En tals supòsits, l'empresari estarà obligat 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 tindrà 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 tornar al seu lloc de treball anterior o la continuar en el nou. En aquest últim cas decaurà l'obligació de reserva esmentada.

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

5. 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 requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Tot això de conformitat amb el que s'estableix en els articles 45.1 n) i 48.10 de l'ET.

6. El contracte de treball es podrà extingir de conformitat amb el 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.

7. A l'efecte de l'assenyalat en l'article 52 d) de l'ET, no es computaran com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent.

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

9. Els signants del present Conveni es comprometen a estudiar i treballar en la implantació de polítiques i valors que garanteixin i mantinguin entorns laborals lliures de persecució moral i sexual, on es respecti la dignitat de la persona i es faciliti el seu desenvolupament.

Promoure la conscienciació, la informació i la prevenció de l'assetjament sexual en el lloc de treball o en relació amb el treball, i prendre les



mesures apropiades per protegir els treballadors i treballadores de tal conducta.

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

Disposició final única. *CLÀUSULA DEROGATÒRIA I NORMATIVA SUPLETÒRIA*

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

El present Conveni col·lectiu deroga el VIII Conveni col·lectiu, així com tots els anteriors, tret de les matèries que expressament s'estableixin en el seu text com a vigents.

Palma (Illes Balears), 8 de febrer de 2018.

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓ SINDICAL

ANNEX TAULES SALARIALS ANYS 2018, 2019, 2020 i 2021				
	2018	2019	2020	2021
GRUP RETRIBUTIU	SALARI BASE	SALARI BASE	SALARI BASE	SALARI BASE
GRUP I. Personal administratiu				
Cap de secció	1.018,23	1.038,59	1.059,36	1.080,55
Oficial/a administratiu 1a	866,99	884,33	902,02	920,06
Oficial/a administratiu 2a	786,34	802,07	818,11	834,47
Auxiliar administratiu	735,95	750,67	765,68	781,00
Aspirant administratiu	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
GRUP II. Personal d'operacions				
Cap de base	1.018,23	1.038,59	1.059,36	1.080,55
Recepcionista	866,99	884,33	902,02	920,06
Ajudant/a de recepcionista	786,34	802,07	818,11	834,47
Mosso-conductor/a	773,74	789,22	805,00	821,10
GRUP III. Personal de taller				
Cap de taller	1.018,23	1.038,59	1.059,36	1.080,55
Conductor/a classe C + CE	1.018,23	1.038,59	1.059,36	1.080,55
Oficial/a de taller 1a	866,99	884,33	902,02	920,06
Oficial/a de taller 2a	786,34	802,07	818,11	834,47
Mosso de taller	735,95	750,67	765,68	781,00
Mosso	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
GRUP IV. Personal subaltern				
Vigilant-porter/a	735,95	750,67	765,68	781,00
Netejador/a	735,95	750,67	765,68	781,00
Grum	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.

