

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

12433

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball 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 comerç de les Illes Balears i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000195011981)

Antecedents

1. El 18 de setembre de 2019, la representació de les empreses del sector del comerç de les Illes Balears i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 24 de setembre de 2019, Antonio Font Mas, 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 comerç 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, 2 de desembre de 2019

La directora general de Treball i Salut Laboral

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball (BOIB 97/2019)

Virginia Abraham Orte



Conveni col·lectiu laboral per al comerç de la comunitat autònoma dels Illes Balears 2019-2023

TÍTOL PRELIMINAR

Als efectes prevists en l'article 85.3.a) de l'Estatut dels treballadors, les parts que concerten aquest Conveni col·lectiu són: per les organitzacions empresarials, AFEDECO, PIMECO, ASCOME-PIME (Menorca) i PIMEF (Eivissa), i, per les representacions sindicals, Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT (FeSMC-UGT-Balears), Federació de Serveis de CCOO dels Illes Balears i USO.

TÍTOL I

Capítol I
Àmbit i revisió
Secció 1a Àmbit

Article 1
Àmbit funcional

Aquest Conveni obliga totes les empreses i totes les persones treballadores que es dediquin a l'activitat del comerç de tota mena, tant a l'engròs com al detall.

Article 2
Àmbit territorial

Aquest Conveni és aplicable a la comunitat autònoma de les Illes Balears per a les empreses i les persones treballadores incloses en l'àmbit funcional de la comunitat.

Article 3
Àmbit personal

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu afecten totes les persones treballadores que, a partir de l'entrada en vigor, prestin serveis per compte de les empreses compreses en l'àmbit funcional de la comunitat, sense més excepcions que les derivades dels articles 1 i 2 de l'Estatut dels treballadors i d'altres normes d'aplicació.

Article 4
Àmbit temporal

Aquest Conveni, que té una durada de quatre anys, començarà a regir l'1 d'abril de 2019, romandrà vigent fins al 31 de març de 2023 i es podrà prorrogar per reconducció tàcita, de no intervenir denúncia d'alguna de les parts.

Els pactes econòmics que s'hi contenen tenen efectes a partir de l'1 d'abril de 2019, en els termes que s'hi exposen.

Secció 2 Revisió

Article 5
Denúncia i promoció

La denúncia i la promoció d'aquest Conveni s'han de fer d'acord amb el que estableix l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

El termini de preavis per a la denúncia del Conveni ha de ser de tres mesos anteriors a la finalització d'aquest.

Denunciat el Conveni, amb independència del que preveu l'article 86 de l'esmentat text legal i fins que no s'aconsegueixi acord exprés, únicament perdran vigència les clàusules obligacionals i es mantindrà en vigor, en canvi, el contingut normatiu. Per tant, de manera expressa, les parts acorden deixar sense efecte la revisió prevista en l'article 86, en la redacció del RDL 3/2012, de 10 de febrer, o llei de convalidació parlamentària d'aquest.



Capítol II

Vinculació a la totalitat, condicions més beneficioses, absorció i compensació de millores

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, aquestes condicions s'han de considerar globalment.

Atès que la regulació que estableix el Conveni té, en l'àmbit que li és propi, caràcter de mínims, en tots els convenis d'àmbit inferior, com també en els contractes individuals, han de ser obligatòries i mínimes les condicions que aquí s'estableixen, i no poden modificar-se els articles, si no és per millorar-ne els continguts, tot això, sense perjudici del que preveu l'article 84 de l'Estatut dels treballadors vigent.

Article 7

Condicions més beneficioses

Totes les condicions contingudes en aquest Conveni, estimades en conjunt, s'estableixen amb el caràcter de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules o les situacions actualment implantades en les empreses que, en conjunt, impliquin condicions més beneficioses pel que fa a les convingudes, han de subsistir per a aquelles persones treballadores que vénen gaudint-les a títol individual i no per als qui, en endavant, s'incorporin a les empreses. En aquest cas, les empreses poden contractar nou personal, d'acord amb el que s'estableix en aquest Conveni.

Article 8

Absorció i compensació de millores

Les millores econòmiques que s'implanten en aquest Conveni, com també les voluntàries que, en endavant, s'estableixin, poden ser absorbides fins on aconseguixi amb els augments i millores que hi hagi o que puguin establir-se mitjançant disposicions legals que es promulguin en un futur.

Capítol III

Organització de la feina

Article 9

L'organització pràctica de la feina i les condicions generals de prestació d'aquesta, amb subjecció al que preveuen aquest Conveni col·lectiu i la legislació general vigent, són facultat de les empreses, que han de tenir, si escau, les limitacions imposades per les normes legals d'obligat compliment i el respecte a causa de la dignitat personal de les persones treballadores.

Capítol IV

Ingressos, grups professionals i modalitats de contractació

Secció 1 Ingressos

Article 10

Període de prova

L'ingrés de les persones treballadores en l'empresa s'ha de considerar fet a títol de prova, d'acord amb l'escala que a continuació es fixa per a cadascun dels grups professionals o les diferents situacions.

En els contractes de treball la durada inicial pactada, certa o estimada dels quals sigui igual o superior a sis mesos, el període de prova que, si escau, es concerta ha de ser:

Grups IV i V: dos mesos.

Grups III i II: 45 dies.

Grup I: un mes.

En els contractes de treball la durada inicial pactada, certa o estimada dels quals sigui inferior a sis mesos, el període de prova que, si escau, es concerta, ha de tenir una durada de quinze dies.

En els contractes subscrits per temps indefinit el període de prova ha de ser de dos mesos.



Aquests períodes han de ser per dies naturals, per la qual cosa no han de computar els períodes de temps en els quals estigui suspès el contracte de treball, llevat de pacte en contrari.

Durant el període de prova, les persones treballadores han de gaudir de tots els drets econòmics i laborals, si bé la relació laboral pot ser resolta a instàncies de qualsevol de les parts, durant aquest període, sense dret a cap indemnització.

Article 11 Cessaments

Les persones treballadores que decideixin cessar voluntàriament, vénen obligades a posar-ho en coneixement de les empreses, per escrit, i ha complir els terminis de preavis següents:

- Trenta dies naturals per a les persones treballadores compreses en els grups V i IV.
- Quinze dies naturals per a la resta de persones treballadores.

L'incompliment per les persones treballadores de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent al retard en el preavis.

L'empresa té l'obligació d'assabentar la representació legal dels treballadors dels cessaments definitius de les persones treballadores fixes i fixes discontinües que es produeixin en l'empresa, en el termini màxim de trenta dies, amb indicació de la causa d'aquests cessaments.

Si el contracte de treball és eventual, l'empresa s'obliga a preavisar les persones treballadores amb almenys vuit dies d'antelació a la finalització o pròrroga contractual. La manca de preavis anterior porta aparellat l'abonament d'una indemnització equivalent a un dia del salari real per cada dia de retard en el preavis. Tot això, sense perjudici de la indemnització legal que, si escau, li pugui correspondre per fi de contracte.

Article 11 bis Indemnització per extinció de la relació laboral

S'estableix una compensació indemnitzadora, si les persones treballadores opten per extingir el contracte de feina, sempre que s'hagin mantingut vinculades a la mateixa empresa durant el temps de serveis que a sota s'indica i tinguin alguna de les edats que s'hi assenyalen.

La quantia de la indemnització ha de comprendre la mensualitat corresponent al salari base, segons la categoria professional, si escau, l'antiguitat adquirida ad personam o la compensació econòmica prevista en l'article 25 d'aquest Conveni i la part proporcional de les gratificacions extraordinàries que s'hi preveuen.

Anys de servei en l'empresa	Edat de les persones treballadores							
	60 anys	61 anys	62 anys	63 anys	64 anys	65 anys	66 anys	67 anys
15 o més	12	11	10	9	7	5	4	3
14 o més	11	10	9	8	6	4	3	2
12 o més	10	9	8	7	5	3	2	1
10 o més	9	8	7	6	4	2	1	1

A partir dels deu anys de servei en l'empresa, a les persones treballadores que estiguin en trànsit d'adquisició del tram superior d'antiguitat en la quantitat equivalent a la meitat o més per arribar a aquest els serà aplicable, a l'efecte de determinar la quantia de la indemnització, l'esmentat tram superior.

Si es tracta de persones treballadores fixes discontinües, a l'efecte de computar la indemnització que procedeixi, nou mesos o més de servei equivaldran a dotze mesos i es computaran com un any complet a efectes indemnitzadors. En tots els casos, les equivalències que s'apliquin mai no poden suposar un còmput millor que si es tractàs d'una persona treballadora fixa ordinària.

L'edat màxima per percebre la compensació ha de ser la de 67 anys, sempre que en tenir aquesta edat s'hagi cobert el període de carència necessari i es compleixin 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, aquesta edat màxima per percebre la compensació s'ha d'entendre perllongada fins al moment en què s'aconsegueixi el dret a aquesta pensió.

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

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta han de comunicar-ho per escrit amb, almenys, un mes d'antelació.

En el supòsit que les persones treballadores procedeixin a l'extinció parcial del contracte, sempre que tinguin els requisits prevists en aquest article, han de tenir dret a la part proporcional, conforme a la reducció de jornada operada, de les quantitats fixades com a indemnització en el contracte.

La resta de la indemnització, fins a arribar al 100 % d'aquesta, l'ha de percebre la persona treballadora, quan escaigui, a l'extinció definitiva del contracte de feina i a raó del salari corresponent a la seva categoria professional, a tenor de la jornada que realitzava en el moment de l'extinció parcial.

Secció 2.- Classificació professional

Article 12

Classificació professional

Les persones treballadores subjectes a aquest Conveni col·lectiu s'han de classificar, en funció de les exigències professionals, la formació i el contingut general de la prestació i amb caràcter normatiu, en algun dels grups professionals següents, sobre la base dels continguts específics que els defineixen:

A) Grups professionals

Grup professional I

Críteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional total. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica, encara que ocasionalment pugui ser necessari un període breu d'adaptació.

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que exerceix.

Grup professional II

Críteris generals: tasques que consisteixen en l'execució de treballs que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a graduat escolar, formació professional de primer grau o educació secundària obligatòria.

Grup professional III

Críteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciatives de les persones treballadores encarregades d'executar-los. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar responsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents al batxillerat unificat polivalent, la formació professional de segon grau, el batxillerat o la formació professional de grau mitjà.

Grup professional IV

Críteris generals: funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de persones treballadores. Tasques complexes però homogènies que, tot i no implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació en l'àmbit de l'educació universitària, la formació professional de grau superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

Grup professional V

Críteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de persones treballadores en una mateixa unitat funcional.





S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies emanades del personal pertanyent al grup professional 0 o a la direcció mateixa, als quals han d'informar de la gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en un camp amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

Formació: titulació en l'àmbit d'educació universitària, complementada amb una formació específica en el lloc de feina o coneixements professionals equivalents després d'una experiència acreditada.

Grup professional 0

Críteris generals: les persones treballadores pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, recursos humans i materials de l'empresa mateixa; l'orientació i el control de les activitats de l'organització, conforme al programa establert o la política adoptada, i l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport al desenvolupament de la política comercial financera. Prenen decisions o participen en la seva elaboració.

Exerceixen alts llocs de direcció o execució d'aquests llocs en els departaments, les divisions, els centres de treball, etc., en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

B) Llocs de treball per grups professionals

Grup I

Professional d'ofici de tercera.

Auxiliar administratiu o administrativa de menys de tres anys d'antiguitat.

Reposador o reposadora.

Auxiliar de supermercat.

Auxiliar de recaptació.

Auxiliar de caixa de menys de dos anys d'antiguitat.

Ajudant o ajudanta de la secció de peribles.

Ajudant o ajudanta.

Vigilant.

Telefonista de recepció de mercaderies.

Empaquetador o empaquetadora o envasador o envasadora.

Cobrador o cobradora.

Auxiliar aparadorista.

Ordenança.

Professional carnisser o carnissera de tercera.

Professional peixater o peixatera de tercera.

Professional cansalader o cansaladera de tercera.

Professional pastisser o pastissera de tercera.

Ajudant o ajudanta d'ofici.

Sereno.

Porter o portera.

Repassador o repassadora de sacs i calces.

Personal de neteja.

Mosso o mossa.

Ajudant o ajudanta de conductor o conductora.

Grup II

Professional d'ofici de segona.

Venedor especialitzat o venedora especialitzada de segona de peribles.

Xofer repartidor o xofera repartidora.

Conserge.

Ajudant tallador o ajudanta talladora.

Professional carnisser o carnissera de segona.

Professional peixater o peixatera de segona.

Professional cansalader o cansaladera de segona.



Professional pastisser o pastissera de segona.
Ajudant o ajudanta de secció especialitzada de supermercats i autoserveis.
Dependent o dependenta de secció no especialitzada o especialitzada.
Auxiliar administratiu o administrativa de més de tres anys d'antiguitat.
Auxiliar de caixa de més de dos anys d'antiguitat.
Dependent o dependenta de menys de quatre anys d'antiguitat.
Mosso especialitzat o mosso especialitzada.
Xofer cobrador o xofera cobradora.

Grup III

Professional ofici de primera.
Professional carnisser o carnissera de primera.
Professional peixater o peixatera de primera.
Professional cansalader o cansaladera de primera.
Professional pastisser o pastissera de primera.
Oficial administratiu o administrativa.
Auxiliar administratiu o administrativa de més de sis anys d'antiguitat.
Auxiliar de caixa de més de quatre anys d'antiguitat.
Segon encarregat o segona encarregada.
Venedor o venedora especialista de primera secció de peribles.
Viatjant.
Dependent o dependenta de més de quatre anys d'antiguitat en el sector.
Corredor o corredora de plaça.
Prevenedor o prevenedora.
Tècnic o tècnica de marxandatge.
Delineant o delineanta.
Retolista.
Capatàs o capatassa.
Aparadorista.
Tallador o talladora.
Visitador o visitadora.
Operador o operadora de màquina comptable.
Autovenedor o autovenedora.
Venedor o venedora comercial.

Grup IV

Cap de divisió.
Cap de compres.
Cap de vendes.
Cap de magatzem.
Cap de personal.
Cap de sucursal.
Encarregat o encarregada general.
Cap de comptabilitat.
Cap administratiu o cap administrativa.
Dependent o dependenta major.
Comptable general.
Caixer o caixera general.
Taquimecanògraf o taquimecanògrafa d'idioma estranger.
Cap de grup.
Cap de servei mercantil o secció.
Encarregat o encarregada d'establiment comprador.
Venedor comprador o venedora compradora.
Dibuixant.
Secretari o secretària.
Cap de secció de serveis.
Relacions públiques.
Cap de taller.

Intèrpret.
Tècnic administratiu o tècnica administrativa.
Tècnic o tècnica de màrqueting.
Analista orgànic.
Cap de caixa.
Cap de secció.
Cap de sector.

Grup V

Director o directora.
Gerent.
Tècnic o tècnica superior.
Tècnic o tècnica de sistemes.
Analista funcional.
Tècnic o tècnica de programació.
Programador o programadora de sistemes o operacions.
Diplomat universitari o diplomada universitària.

Grup 0

ALTA DIRECCIÓ

C) Definició dels llocs de feina per grups professionals

Grup I

Professional d'ofici de tercera: és la persona treballadora que, amb coneixements pràctics i de forma autònoma, executa treballs d'un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge.

S'inclouen en aquests llocs de feina en aquesta classe els i les ebenistes, envernissadors o envernissadores, electricistes, mecànics o mecàniques, pintors o pintores, així com cansaladers o cansaladeres de tercera, carnisers o carnisseres de tercera, peixaters o peixateres de tercera i pastissers o pastisseres de tercera.

Auxiliar administratiu o administrativa de menys de tres anys d'antiguitat: és la persona treballadora que efectua labors auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors.

Aquestes labors poden ser d'arxiu, distribució de correspondència, puntejos, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant organismes oficials i qualssevol altres de similars característiques. Pot utilitzar, per al desenvolupament de la feina, màquines d'oficina i equips informàtics a nivell d'usuari.

Reposador o reposadora: és la persona treballadora que efectua els treballs de col·locació i reposició de mercaderies a la sala de venda i magatzem, segons criteris tècnics prèviament definits, fent el trasllat de la mercaderia per si mateixa o utilitzant elements mecànics. Realitza el marcatge, el comptatge, la comprovació, la pesada i el condicionament de la mercaderia i efectua les anotacions i els controls necessaris. Així mateix, orienta el client sobre la ubicació de la mercaderia i les condicions generals que li sol·liciten, com també fa les tasques de neteja derivades de la seva funció.

Auxiliar de supermercat: és la persona treballadora que efectua labors auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors. Realitza tasques com ara la recepció de mercaderies, l'etiquetatge i el marcatge, la preparació de comandes i l'acomodament, l'ajuda a la persona encarregada en la col·locació i el marcatge de preus en els articles en els prestatges o prestatgeries i la reposició o l'envasament d'articles, i informa la persona encarregada de l'establiment de qualsevol anormalitat en la vigilància de la seva tasca.

Auxiliar de recaptació: és la persona treballadora encarregada de la recaptació per vendes en l'establiment, mitjançant control de referència i preus assenyalats en els diferents articles, que registra els seus imports en la caixa o màquina registradora i ordena l'efectiu per lliurar-lo a la persona designada per l'empresari.

Auxiliar de caixa de menys de dos anys d'antiguitat: és la persona treballadora que realitza el cobrament de les vendes al comptat i la revisió dels talons de caixa, redacta factures i realitza qualssevol altres operacions semblants, i que pot realitzar funcions administratives elementals fora de l'establiment derivades de les seves funcions.



Auxiliar de secció de peribles: és la persona treballadora que ajuda els venedors o venedores en les seves funcions i els facilita la labor, i que pot realitzar per si mateixa funcions de venda, reposició i comptatge. Han de considerar-se també com a productes peribles, a aquests efectes, les fruites, verdures i làctics.

Ajudant o ajudanta: és la persona treballadora que efectua labors d'ajuda seguint les ordres donades per les categories superiors en les diferents especialitats.

Ajudant de xofer o xofera o ajudanta de xofer o xofera: és la persona treballadora que, a més d'acompanyar el xofer o la xofera, té cura de manera habitual de la càrrega i la descàrrega de mercaderies, així com del repartiment i el lliurament d'aquestes en destinació.

Personal de neteja: és la persona treballadora que s'ocupa de la condícia i la neteja dels locals de l'empresa.

Mosso o moessa: és la persona treballadora que efectua el transport de les mercaderies dins o fora de l'establiment, tant per procediments manuals com mecànics (inclòs els carretons mecànics i anàlegs); fa els paquets corrents i els reparteix, i realitza, així mateix, qualssevol altres treballs que exigeixen predominantment esforç físic.

Vigilant: és la persona treballadora que efectua la vigilància diürna i nocturna dins o fora de la dependència de l'empresa. Té la missió de vigilar la mercaderia, per tractar d'evitar l'apropiació indeguda d'aquesta, i actua segons el procediment establert per l'empresa. Així mateix controla l'entrada i la sortida de clients, personal, vehicles rodats i tots els moviments de la mercaderia en general. Col·labora amb els altres serveis de vigilància, en sinistres, incidències, etc.

Telefonista: és la persona treballadora que atén una centraleta telefònica, estableix les comunicacions amb l'interior i amb l'exterior, i anota i transmet els avisos que rep.

Recepcionista de mercaderies: és la persona treballadora que rep i condiona les mercaderies rebudes per a recompte o emmagatzematge. Atén la persona encarregada de recepció.

Empaquetador o empaquetadora: és la persona treballadora que es dedica a embalar els articles objecte de venda i comprova les mercaderies que s'empaqueten.

Envasador o envasadora: és la persona treballadora que realitza les funcions pròpies d'envasament dels diferents articles.

Cobrador o cobradora: és la persona treballadora que s'encarrega del cobrament de rebuts, factures, etc., i procedeix a la liquidació i el lliurament del que ha cobrat a la persona designada per l'empresa.

Auxiliar agençaparadors: és la persona treballadora que, amb coneixements professionals específics d'aparadorista, necessita de direcció per a l'execució de la seva feina professional per manca de la preparació necessària per realitzar-la de manera autònoma.

Ordenança: és la persona treballadora amb la missió de fer encàrrecs, recollir i lliurar la correspondència, atendre els ascensors i altres treballs d'indole anàloga, i pot tenir a càrrec seu el telèfon i realitzar treballs rudimentaris d'oficina, còpia de comptes, ajudar a apuntar partides, etc.

GRUP II

Professional d'ofici de segona: és la persona treballadora que, amb iniciativa i responsabilitat pròpia, executa treballs d'un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge. S'inclouen en aquesta categoria els i les ebenistes, fusters i fusteres, envernissadors i envernissadores, electricistes, mecànics i mecàniques, pintors i pintores, així com els o les professionals carnisser o carnissera de segona, peixater o peixatera de segona, cansalader o cansaladera de segona i pastisser o pastissera de segona.

Auxiliar administratiu o administrativa de més de tres anys d'antiguitat: és la persona treballadora que porta més de tres anys d'antiguitat en l'empresa en la categoria d'auxiliar administratiu o administrativa i efectua labors auxiliars administratives, seguint les normes donades per les categories superiors. Aquestes labors poden ser d'arxiu, distribució de correspondència, punts, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant organismes oficials i qualssevol altres de similars característiques. Pot utilitzar per al desenvolupament del seu treball màquines d'oficina i equips informàtics a nivell d'usuari.

Auxiliar de caixa de més de dos anys d'antiguitat: és la persona treballadora que porta més de dos anys d'antiguitat en l'empresa en la categoria d'auxiliar de caixa i realitza el cobrament de les vendes al comptat i la revisió dels talons de caixa, redacta factures i realitza qualssevol altres operacions semblants, i que pot fer funcions administratives elementals fora de l'establiment, derivades de les seves funcions.



Venedor especialitzat o venedora especialitzada de segona de secció de peribles: és la persona treballadora que executa amb iniciativa pròpia treballs que, pel seu alt grau de perfecció i responsabilitat, requereixen un domini total de l'ofici o professió. Per al desenvolupament del seu treball, depèn dels venedors especialitzats o venedores especialitzades de grau superior.

Dependent o dependenta de menys de quatre anys d'antiguitat: és la persona treballadora encarregada de realitzar les vendes, amb coneixements dels articles el despatx dels quals li sigui confiat, de manera que pugui orientar el públic en les seves compres. Ha de vetlar del recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició en temps oportú i de l'exhibició dels articles en aparadors i vitrines. Així mateix, ha de posseir els coneixements elementals de càlcul mercantil i informàtics que siguin necessaris per efectuar les vendes.

Xofer repartidor o xofera repartidora: és la persona treballadora que amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, es dedica, de forma habitual, al repartiment de les mercaderies transportades amb el vehicle i té cura, amb la diligència precisa, del gènere.

Xofer cobrador o xofera cobradora: és la persona treballadora que amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, es dedica, de forma habitual, al repartiment i el cobrament de les mercaderies transportades amb el vehicle i té cura, amb la diligència precisa, tant del gènere com dels diners recaptats.

En compensació a aquest doble servei, ha de tenir dret al que estableix l'article 28, apartat i).

Mosso especialitzat o mossa especialitzada: és la persona treballadora que es dedica a treballs concrets i determinats a qui, sense que això constitueixi pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, se li exigeix, no obstant això, certa pràctica en l'execució dels treballs. Aquests treballs poden consistir a enfardar o embalar, amb les operacions preparatòries de disposar embalatges i elements precisos, i amb les complementàries de repartir i facturar, cobrant o sense cobrar les mercaderies de transport, pesar les mercaderies o qualssevol altres semblants.

Conserge: és la persona treballadora encarregada de distribuir la feina entre els i les ordenances i de vetlar per l'adornament i la policia de les diferents dependències.

GRUP III

Professional d'ofici de primera: és la persona treballadora que, amb cura, iniciativa, responsabilitat pròpia i coneixement de l'ofici, executa treballs propis o un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge. S'inclouen en aquesta categoria els i les ebenistes, fusters i fusteres, envernissadors i envernissadores, electricistes, mecànics i mecàniques, pintors i pintores, així com els professionals carnisser i carnissera de primera, peixater i peixatera de primera, cansalader i cansaladera de primera, i pastisser i pastissera de primera.

Oficial administratiu o administrativa: és la persona treballadora que amb coneixement de la seva professió realitza tasques de major qualificació que les pròpies o l'auxiliar sota la supervisió del superior jeràrquic. Per al desenvolupament de les funcions pròpies ha de posseir coneixements comptables, fiscals, laborals, informàtics i anàlegs. Pot utilitzar per al desenvolupament del seu treball màquines auxiliars d'oficina i equips informàtics.

Auxiliar administratiu o administrativa de més de sis anys d'antiguitat: és la persona treballadora que porta més de sis anys d'antiguitat en l'empresa en la categoria d'auxiliar administratiu o administrativa i efectua labors auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors. Aquestes labors poden ser d'arxiu, distribució i enviament de correspondència, puntejos, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant organismes oficials i qualsevol altres de similars característiques. Pot utilitzar per al desenvolupament del seu treball màquines d'oficina i equips informàtics a nivell d'usuari o usuària.

Auxiliar de caixa de més de quatre anys d'antiguitat: és la persona treballadora que porta més de quatre anys d'antiguitat en l'empresa en la categoria d'auxiliar de caixa i realitza el cobrament de les vendes al comptat i la revisió dels talons de caixa, redacta factures i realitza qualssevol altres operacions semblants i que pot fer funcions administratives elementals fora de l'establiment, derivades de les seves funcions.

Segon encarregat o segona encarregada: és la persona treballadora que auxilia en les seves funcions la persona encarregada de l'establiment de supermercat o autoservei.

Venedor o venedora especialitzats de primera de la secció de peribles: és la persona treballadora que executa amb iniciativa pròpia treballs que, pel seu alt grau de perfecció i de responsabilitat, requereixen un domini total d'ofici de professió. Pot tenir a càrrec seu venedors especialitzats o ajudants o ajudantes.

Viatjant: és la persona treballadora que, al servei d'una sola empresa, realitza els habituals viatges, segons la ruta prèviament assenyalada, per oferir articles, prendre nota de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i vetlar pel compliment d'aquests fora del temps dedicat als viatges.



Dependent o dependenta de més de quatre anys d'antiguitat (en el sector): és la persona treballadora amb més de quatre anys d'experiència en el sector del comerç, que s'encarrega de realitzar les vendes, amb coneixements pràctics dels articles el despatx dels quals li és confiat, de manera que pugui orientar el públic en les seves compres (quantitat precisa, segons característiques de l'ús a què es destini, novetats, etc.). Ha de vetlar pel recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició en temps oportú i de l'exhibició d'aparadors i vitrines, i ha de posseir, a més, els coneixements elementals de càlcul mercantil i informàtics que són necessaris per efectuar les vendes.

Corredor o corredora de plaça: és la persona treballadora d'una sola empresa que, de manera habitual, realitza les mateixes funcions atribuïdes al viatjant a establiments o a cases particulars de la mateixa zona en què radica l'establiment al servei del qual està.

Prevenedor o prevenedora: és la persona treballadora qualificada que es dedica a la visita als diferents establiments o centres de l'empresa i s'encarrega de controlar les necessitats de reposició dels productes posats a la venda, així com de sol·licitar-los al departament corresponent, i supervisa, de ser necessari, la càrrega dels vehicles, i que té, sota la seva responsabilitat, l'eficàcia en la gestió i la distribució dels productes.

Tècnic o tècnica en marxandatge: és la persona treballadora que, amb coneixements específics en tècniques de marxandatge, analitza i dissenya la distribució física de l'establiment i organitza la composició dels articles exposats a la venda en els vials d'aquest. També s'encarrega de la formació del personal adscrit a la seva àrea i pot tenir a càrrec seu reposadors o reposadores.

Delineant o delineanta: és la persona treballadora que, pels seus coneixements tècnics, està capacitada per al desenvolupament de projectes senzills, aixecament i interpretació de plànols i treballs anàlegs.

Retolista: és la persona treballadora que es dedica exclusivament a confeccionar per a una sola empresa tota classe de rètols, cartells i treballs semblants.

Capatàs o capatassa: és la persona treballadora que, al capdavant de mosso o mossos i mosses especialitzats o especialitzades, si n'hi ha, dirigeix el treball i vetla per la disciplina i el rendiment.

Agençaaparadors: és la persona treballadora que té assignada com a funció principal i preferent l'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines, a fi d'exposar-hi al públic els articles objecte de venda.

Autovenedor o autovenedora: és la persona treballadora que, amb el permís de conduir adequat, es dedica a la venda i el lliurament de mercaderia, realitza les vendes i pren nota de les comandes dels clients.

Si a més d'aquestes funcions realitza el cobrament de les factures, ha de tenir dret a la compensació que estableix l'article 28, apartat i), d'aquest Conveni col·lectiu per al xofer cobrador o xofera cobradora.

Venedor o venedora comercial: és la persona treballadora que executa amb iniciativa pròpia treballs de venda que requereixen concretar plànols, pressuposts i condicions de pagament i control de lliuraments a compte. Implica coneixement de la mercaderia que ven quant a característiques tècniques. S'engloben en aquesta categoria els venedors o venedores de vehicles de motor, mobiliari de cuina i, en general, mercaderia a mesura.

GRUP IV

Cap de divisió: és la persona treballadora, a les ordres d'un director o directora, que coordina i executa sota la seva responsabilitat quantes normes es dictin per a l'adequada organització de la divisió comercial al seu càrrec.

Cap de compres: és la persona treballadora que realitza, bé en els centres productors o en altres establiments, les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de l'empresa.

Cap de vendes: és la persona treballadora que té a càrrec seu la direcció i la fiscalització de totes les operacions de venda que a l'establiment es realitzen, així com la determinació de les orientacions o criteris conforme als quals han de realitzar-se.

Cap de magatzem: és la persona treballadora que controla l'existència de mercaderies, la classificació d'aquestes, la recepció, la revisió i la conservació, i marca el registre de l'entrada i la sortida de les mercaderies, la distribució d'aquests en els diferents establiments de l'empresa, el recompte d'existències, i informar a compres del formulari de comandes, el control de personal del magatzem, etc.

Cap de personal: és la persona treballadora que, al capdavant de tot el personal d'una empresa, dicta les oportunes normes per a la perfecta organització i distribució del treball la vigilància del qual li correspon, així com la concessió de permisos, propostes de sancions, etc.

Encarregat o encarregada general: és la persona treballadora que assumeix la responsabilitat de supervisar la direcció de diverses sucursals que radiquen a una o diferents localitats.





Cap administratiu o administrativa: és la persona treballadora que, proveït o proveïda o no de poder, assumeix amb plenes facultats la direcció i la vigilància de totes les funcions administratives d'una empresa que les tenguí organitzades o distribuïdes en diverses seccions, tals com correspondència, publicitat, etc.

Cap de sucursal: és la persona treballadora que està al capdavant d'una sucursal i hi exerceix, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

Cap de comptabilitat: és la persona treballadora que assumeix la responsabilitat del funcionament del departament comptable de l'empresa, amb plenes facultats de direcció i vigilància de les funcions comptables d'aquest.

Comptable general: és la persona treballadora, sense signatura ni fiança, que té per missió portar els llibres oficials de comptabilitat general de l'empresa, el despatx i la redacció de la correspondència relacionada amb la comptabilitat i la formulació d'estadístiques, i el control de les entrades i sortides dels productes i de les vendes realitzades.

Caixer o caixera general: és la persona treballadora, sense signatura ni fiança, que té per missió el control dels cobraments i pagaments de l'empresa.

Cap de sector: és la persona treballadora responsable de la coordinació dels centres de treball d'una mateixa empresa que es troben en una determinada zona geogràfica.

Cap de caixes: és la persona treballadora que supervisa i controla la funció de cobrament als clients duta a terme pel personal corresponent.

Tècnic administratiu o tècnica administrativa: és la persona treballadora que, amb suficients coneixements tècnics i pràctics, desenvolupa a l'empresa estudis o treballs relatius a anàlisis econòmiques comercials d'organització i administració en general i assisteix, per delegació, els seus superiors immediats o superiors immediates en les seves funcions. També s'ocupa de la distribució de treball entre oficials, auxiliars i altre personal que pugui dependre d'ell o ella.

Tècnic o tècnica en màrqueting: És la persona treballadora qualificada que s'encarrega d'efectuar els estudis de mercat i l'anàlisi dels resultats d'aquest, sobre la relació de la seva empresa (o establiment) i el mercat.

Dibuixant: és la persona treballadora que realitza amb iniciativa pròpia dibuixos artístics propis de la seva competència professional.

Secretari o secretària: és la persona treballadora que, a les ordres immediates d'un director o directora, cap de divisió o categoria anàloga, realitza funcions de caràcter administratiu, despatxa correspondència ordinària, concerta entrevistes, etc.

Dependent o dependenta major: és la persona treballadora que, amb coneixement de l'ofici, té a càrrec a més de dos dependents o dues dependents i els orienta en les tasques que els són pròpies.

Cap de grup: és la persona treballadora que està al capdavant de diverses seccions en els establiments que té la seva organització muntada sobre la base d'aquestes.

Cap de secció: és la persona treballadora que està al capdavant d'una secció amb comandament directe o vigilància del personal afecte i amb facultats per intervenir i disposar el que és convenient per al bon ordre de la feina. També ha d'orientar els seus principals sobre tot allò que consideri necessari per al bon funcionament del negoci.

Encarregat o encarregada d'establiment: és la persona treballadora responsable de l'execució, en l'establiment assignat, de les directrius marcades per la direcció.

Encarregat o encarregada de supermercat o autoservei: és la persona treballadora responsable de l'execució, en el supermercat o autoservei assignat, de les directrius marcades per la direcció.

Relacions públiques: és la persona treballadora l'activitat de la qual consisteix a col·laborar amb el departament corresponent a fi de realitzar campanyes publicitàries, captar clients, promocionar vendes, etc.

Intèrpret: és la persona treballadora que, en possessió de dos idiomes estrangers o més, realitza operacions de venda o col·labora en les vendes.

Analista orgànic: és la persona treballadora que realitza l'anàlisi orgànica de l'empresa d'acord amb l'anàlisi funcional efectuada, dividint-la en parts, d'acord amb la tecnologia informàtica de la instal·lació, i efectuant un disseny orientat a l'ordinador coincident amb els resultats previstos en l'anàlisi funcional, i confecciona un manual que serveix de base per a la programació. Així mateix, crea i defineix simulacions de comprovació i participa en les proves lògiques.





GRUP V

Director o directora: és la persona treballadora que, a les ordres immediates de l'empresa i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció a càrrec seu.

Gerent: Ídem que per a director o directora.

Tècnic o tècnica en sistemes: és la persona treballadora que desenvolupa els programes de suport i d'utilitat, així com la contínua adequació d'aquests a les noves tècniques de programació i manteniment, i optimitza el sistema operatiu de la instal·lació de processament de dades.

Analista funcional: és la persona treballadora que supervisa l'anàlisi orgànica, d'acord amb l'anàlisi funcional dels projectes més complexos i el disseny lògic d'aquests i que es responsabilitza de la prova total del sistema i manté actualitzat el manual que va confeccionar en el moment de l'anàlisi.

Tècnic o tècnica de programació: és la persona treballadora amb títol de grau superior que desenvolupa els programes suport i d'utilitat, així com les noves tècniques de programació i manteniment, i optimitza el sistema operatiu de la instal·lació del processament de dades.

Programador o programadora de sistemes o aplicacions: és la persona treballadora que desenvolupa un programa a partir d'un quadern de càrrega amb especificacions generals. Documenta el seu treball i determina la tècnica de codificació òptima que s'ha d'utilitzar. Prepara les dades per a proves i en supervisa els resultats. Posa el programa a punt fins que els resultats són íntegrament acceptats per l'usuari o la usuària.

Titulat o titulada superior: és la persona treballadora que, en possessió d'un títol de grau superior, reconegut com a tal pel *Ministeri d'Educació, Cultura i Esports*, exerceix en l'empresa, de forma permanent i amb responsabilitat directa, funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sense subjecció a aranzels.

Diplomat universitari o diplomada universitària: és la persona treballadora que, en possessió d'un títol de grau mitjà, reconegut com a tal pel *Ministeri d'Educació*, o assimilat per disposició legal, exerceix les funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sense subjecció a aranzels.

GRUP 0

Alta direcció: s'inclou en aquest grup el personal d'alta direcció que es troba en l'àmbit d'aplicació previst en el RD 1382/85, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

Article 13

Ascensos

Els ascensos de categoria s'han de produir tenint en compte la formació, la capacitat i l'antiguitat de les persones treballadores en les facultats organitzatives de l'empresa. Les categories compreses en els grups V, IV i O han de ser de lliure designació de les empreses. Per a la resta de categories s'ha de recaptar, si escau, informe previ a la representació legal dels treballadors. Els criteris d'ascens en l'empresa s'han d'acomodara a regles comunes per a les persones treballadores d'un i altre sexe.

Secció 3a

Modalitats de contractació

Article 14

Modalitats de contractació

La contractació de les persones treballadores s'ha d'ajustar a les normes legals generals sobre ocupació i a les específiques que figuren en aquest Conveni col·lectiu i les empreses s'han de comprometre a utilitzar les diferents modalitats de contractació previstes en la llei, d'acord amb la finalitat de cada contracte. El contingut dels contractes s'ha d'entendre en tots els casos normatiu.

En concret els és aplicable, a més, la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora i el creixement de l'ocupació.

Article 15

Contractació de persones treballadores fixes de caràcter discontinu

1. Garantia d'ocupació. Les persones treballadores fixes de caràcter discontinu han de tenir una garantia de temps mínim d'ocupació anual, d'acord amb les normes següents:



Per a les persones treballadores que hagin aconseguit o aconsegueixin dos períodes anuals consecutius prestant serveis en la mateixa empresa per temps igual o superior als sis mesos l'any, amb la condició contractual de fixes de treballs discontinus, la garantia d'ocupació ha de ser de sis mesos l'any.

Les persones treballadores fixes de caràcter discontinu que no tinguin garantit el temps mínim de crida regulada en el paràgraf anterior per no haver aconseguit la mitjana d'ocupació que s'exigeix, han de tenir garantida, a partir de l'endemà de l'entrada en vigor del vigent Conveni col·lectiu, la mitjana d'ocupació que hagin realitzat durant les crides dels dos primers anys. En aquest supòsit, l'empresa ha de convocar la persona treballadora per restablir la prestació dels seus serveis a partir del tercer any de prestació de serveis com a fixa discontinua per un període d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

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

Els períodes d'ocupació garantits s'han d'executar de forma continuada en l'any natural. Aquests períodes continuats poden ser interromputs durant l'execució, d'acord amb les facultats directives de l'empresari, sense necessitat de cap autorització, per una sola vegada i pel temps màxim de quinze dies. L'empresa, en aquests casos, ha de preavisar la persona treballadora, per escrit (annex 1), amb una antelació mínima de quinze dies naturals.

L'execució continuada dels períodes garantits d'ocupació que estableix el paràgraf anterior ho és sense perjudici que l'empresa pugui realitzar crides d'aquestes persones treballadores per temps de durada inferior al d'aquella execució continuada, períodes que no han d'afectar la garantia mínima i continuada anual.

Les persones treballadores han de conèixer, si escau, la prolongació del temps d'ocupació amb almenys quinze dies d'antelació a la conclusió prevista de prestació de serveis.

Els representants legals dels treballadors han de disposar d'una relació de les persones treballadores fixes discontinues que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits, i s'ha d'indicar la durada d'aquests períodes.

2. Crida de les persones treballadores fixes discontinues. Totes les persones treballadores fixes de caràcter discontinu hauran de ser cridades cada vegada que hagin de dur-se a terme les activitats per a les quals van ser contractades. La crida per a l'execució continuada del període garantit, l'ha de formalitzar l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies a la data d'incorporació. Així mateix, les empreses vénen obligades a preavisar, amb quinze dies d'antelació, de la finalització del període d'ocupació.

S'estableixen les condicions de crida següents:

- A) Les empreses han de cridar les persones treballadores a l'inici de les activitats, si bé, en atenció al volum de treball en el centre laboral, han de disposar, per convocar, d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació de la persona treballadora.
- B) No obstant això, l'empresa, pot retardar la crida fins més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit a la persona treballadora abans que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta en què es produirà la reincorporació al treball.

L'exercici per les empreses de les facultats establertes en els paràgrafs anteriors en cap cas no ha de suposar minvament ni perjudici en la garantia mínima d'ocupació.

La crida ha de realitzar-se per ordre d'antiguitat en l'empresa, en cada especialitat i la seva interrupció, al contrari. El mateix criteri ha de regir si l'empresa acorda perllongar l'activitat de la persona treballadora, una vegada complerta la garantia d'ocupació de les altres persones treballadores de la mateixa especialitat, sempre que aquell o aquella no tinguin suspesos els contractes per temps igual o superior al de la prolongació, i ha de ser d'obligada acceptació per la persona treballadora. El temps que s'hagi perllongat l'ocupació de la persona treballadora, en el cas de no haver-se suspès el contracte, s'ha de considerar computable a l'efecte de consolidar la garantia d'ocupació, en cas que no la tenguí reconeguda.

C) En el supòsit excepcional de trasllat d'un fix discontinu o fixa discontinua a un altre centre de treball, la persona treballadora ha de conservar l'antiguitat, a l'efecte de crida que tenia en el centre de treball d'origen. La direcció de l'empresa ha d'informar la representació legal dels treballadors i treballadores d'aquests trasllats, així com de les causes que el motiven.

S'ha de presumir no efectuada la crida:

- a) Una vegada transcorreguts trenta dies naturals des de la data habitual de la convocatòria sense que s'hagin produït ni la crida ni la comunicació al fet que es refereix el subapartat B) del segon paràgraf d'aquest apartat.
- b) Si, arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, no es produís aquesta.



c) S'ha d'entendre així mateix no efectuada la crida quan la persona treballadora es vegi precedida per la contractació d'una altra de menor antiguitat en la seva mateixa especialitat.

3. Normes comunes i principis. En aquests supòsits i a partir de les dates en què ha de produir-se la crida, segons els casos, la persona treballadora pot reclamar en procediment per acomiadament davant la jurisdicció competent.

Les empreses han de lliurar als representants legals dels treballadors una còpia de la crida de les persones treballadores fixes discontinües tramesa a l'Oficina d'Ocupació (segons model recollit en l'annex 1).

A les persones treballadores fixes discontinües, els han de ser computats amb caràcter general els períodes efectivament treballats.

La liquidació de les quantitats degudes per la interrupció del contracte ha de realitzar-se sempre en un rebut salarial ordinari o liquidació d'havers. Produïda la interrupció del contracte, en concloure el període d'ocupació concertat, els rebuts de quitança signats per les persones treballadores fixes discontinües tindran valor deslliurador exclusivament pel que fa a les quantitats percebudes, tret que el contracte de treball s'hagi extingit de forma definitiva per alguna de les causes previstes en l'Estatut dels treballadors.

Article 16

Contractes de treball de duració determinada

A l'efecte del que preveuen l'article 15 1.a) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i l'article 2.1 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, a més dels continguts generals, amb la finalitat d'afavorir les empreses en una posició més competitiva en el mercat i per poder donar una millor resposta a les exigències de la demanda, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni convé expressament a identificar com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia en l'activitat normal de les empreses del sector, que puguin cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o serveis determinats, els següents:

Campanyes genèriques o específiques, fires, exposicions, promocions de productes o serveis, vendes promocionals o especials, rebaixes, aniversaris i qualsevol altra activitat que contribueixi a donar una millor resposta a les exigències de la demanda en el procés d'adaptació de les empreses afectades per aquest Conveni davant l'oferta comercial derivada de la competència en el sector.

A aquest efecte, es pacta de forma expressa que les empreses poden contractar les persones treballadores a l'empara d'allò previst en l'apartat anterior i, obligatòriament, segons el model de contracte, aprovat a tal fi, que figura en l'annex 3. En aquest model de contracte es recullen les obres, serveis i activitats possibles objecte de contractació que hauran de ser identificades en el moment de la signatura, en els termes prevists en el contracte. La inobservança d'aquest requisit dóna lloc a un contracte en frau de llei.

A través d'aquesta modalitat contractual i en un sol contracte de treball, podrà contractar-se una persona treballadora per a la realització de més d'una de les tasques descrites, amb una durada incerta no superior a tres anys. En cas de formalitzar-se el contracte inicial per un període inferior al màxim establert es podran celebrar una o més pròrrogues, amb un màxim, si escau, de tres pròrrogues, sense que la durada incerta inicial pugui excedir dels 36 mesos.

De no denunciar-se per cap de les parts el contracte en el termini inicialment convingut o en el de la pròrroga o pròrrogues, s'ha d'entendre automàticament prorrogat per un altre període, amb el límit màxim de la durada prevista per a aquest tipus de contracte.

A la finalització del contracte, la persona treballadora ha de tenir dret a una compensació econòmica equivalent a catorze dies de salari per any de serveis o a la proporció que resulti de ser el període treballat inferior.

Article 17

Contractes eventuals

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1.b) de l'IT poden realitzar-se al llarg de tot l'any i fins a una durada màxima de nou mesos en un període de dotze mesos, si les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, així ho exigeixen.

A la finalització d'aquests contractes la persona treballadora té dret a una compensació equivalent a catorze dies de salari per any de servei o a la proporció que resulti de ser el període treballat inferior a l'any.

Article 18

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 subscriure per suplir les absències previstes en aquestes normes i les derivades

d'excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues, havent de constar en aquests casos el nom o els noms i períodes de les persones treballadores objecte de la substitució i la causa o les causes, i es poden acumular successivament diverses en un sol contracte.

Article 18 bis

Contracte de temps parcial

S'ha d'estar a la regulació establerta, amb caràcter general, en l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

Tant la distribució com la determinació del temps de treball de les persones treballadores a temps parcial s'ha d'efectuar per les mateixes regles que per a les persones treballadores a temps complet.

Es pot fixar pacte d'hores complementàries de fins al 30 % de la jornada setmanal fixada en contracte.

La utilització d'aquestes hores complementàries, perquè siguin de degut compliment per la persona treballadora, ha de ser preavisada amb cinc dies d'antelació.

Les hores complementàries pactades han de fixar-se al principi o al final de la jornada diària.

Article 19

Contractes de formació

En el cas que el contracte de formació no s'ajusti a l'establert en la legislació vigent sobre aquest tema, la persona treballadora té dret a percebre el salari corresponent per la funció que realitzi.

S'estableixen les condicions següents per als contractes de formant:

a) El contracte de formació, que tindrà una durada màxima de dos anys i mínima de sis mesos, es reduirà a la meitat per a formants en possessió d'un títol o diploma expedit per l'Escola de Formació Professional o equivalent, sempre que aquest títol o diploma no doni lloc a la contractació en pràctiques, tot això d'acord amb l'article 11.2.a) de l'Estatut dels treballadors. L'activitat exercida per la persona treballadora ha d'estar relacionada amb les activitats formatives. Aquesta formació ha de justificar-se en finalitzar el contracte.

b) El nombre de formants per centre de treball que les empreses poden contractar no ha de ser superior al fixat en l'escala següent:

- Fins a cinc persones treballadores, una persona que es formi.
- De sis a deu persones treballadores, dues persones que es formin.
- D'onze a vint-i-cinc persones treballadores, tres persones que es formin.
- De vint-i-sis a quaranta persones treballadores, quatre persones que es formin.
- De quaranta-una a cinquanta persones treballadores, cinc persones que es formin.
- De cinquanta-una a cent persones treballadores, vuit persones que es formin.
- De 101 a 250 persones treballadores, deu persones que es formin o el 8 % de la plantilla.
- De 251 a 500 persones treballadores, vint persones que es formin o el 6 % de la plantilla.
- Més de 500 persones treballadores, trenta persones que es formin o el 4 % de la plantilla.

Per al càlcul del nombre de les persones treballadores, s'exclouen els vinculats per contracte de formació.

c) Perquè pugui contractar-se una persona treballadora com a formant, el centre de treball ha d'estar atès personalment per la persona titular, cònjuge o fills i, si de cas hi manca, ha de ser atès per un dependent o una dependent a ajudant o ajudanta. En cas contrari, la persona que es forma ha de percebre, com a mínim, el salari fixat en aquest Conveni per a l'ajudant o l'ajudanta.

En els centres de treball que estiguin atesos personalment per la persona titular, cònjuge o fills, només pot contractar-se una persona en formació. En el cas que es contracti un major nombre de persones en formació, la resta ha de percebre el salari d'ajudant o ajudanta, en funció de les hores efectivament realitzades, tret que en aquests centres figurin persones treballadores amb categoria d'ajudant o ajudanta o dependent o dependenta.

d) Aquests contractes només es poden realitzar en les categories que abasten els grups professionals I, II i III, tots inclusivament.

i) S'estableix per a les persones que es formen un període de prova de quinze dies laborables.

f) A empreses de més de cinquanta persones treballadores s'ha de crear una comissió paritària entre les representacions empresarial i sindical a fi d'avaluar el seguiment i l'evolució de l'activitat de les persones que es formen.

g) La retribució de les persones que es formen és l'establerta en els nivells específics recollits en aquest Conveni i s'ha de descomptar de la retribució la part proporcional corresponent al temps de formació teòrica, que no pot ser, en cap cas, inferior a la prevista en l'article 11.2.f) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors. De cap manera, el salari de la persona que es forma major de divuit anys d'edat no pot ser inferior al 80 % del fixat per a les persones treballadores del grup I, sempre en proporció a les hores realitzades.





Per a les persones treballadores que es formen menors d'aquesta edat, el seu salari no pot ser inferior al salari mínim interprofessional corresponent a la seva edat i sempre en l'esmentada proporció.

h) Si s'ha produït a un centre de treball algun acomiadament reconegut per l'empresa com a improcedent, o ho és per declaració judicial, d'alguna persona treballadora compresa entre els grups professionals I, II i III, l'empresa no pot, per a aquest centre de treball, fins a transcorreguts dotze mesos, contractar una persona treballadora en formació per cobrir aquesta vacant. Únicament serà això possible en el cas que l'empresa hagi subscrit amb posterioritat a aquest acomiadament un altre o altres contractes de treball.

En tot el que no es preveu en aquest article s'ha d'estar al que es disposa en l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, RCL 2015/1654.

Article 20

Garantia d'ocupació

Cada centre de treball ha de complir els següents percentatges mínims de plantilla estable (contractes fixos ordinaris i fixos discontinus a jornada completa):

- Centres de treball de sis a deu persones treballadores de mitjana anual: 20 %.
- Centres de treball d'onze a trenta persones treballadores de mitjana anual: 50 %.
- Centres de treball de més de trenta persones treballadores de mitjana anual: 60 %.
- Centres de treball de més de cinquanta persones treballadores de mitjana anual: 70 % de garantia d'ocupació.
- Centres de treball de menys de sis persones treballadores de mitjana anual: queden exempts d'aquests percentatges.
- A empreses de més de cent persones treballadores i amb diversos centres de treball, el percentatge de persones treballadores fixes a jornada completa pot considerar-se en el conjunt de tota l'empresa, en comptes de per centre de treball, i s'ha de fixar, en aquest cas, com a límit mínim, el 60 % de plantilla fixa.

S'entén per mitjana anual de plantilla el quocient de dividir el nombre total de jornades durant el període comprès entre l'1 d'abril i el 31 de març de l'any precedent entre el nombre d'hores de jornada màxima anual previst en l'article 32 d'aquest Conveni col·lectiu.

Per al càlcul dels esmentats percentatges, no s'han de computar els contractes d'interinitat, els de relleu, els formatius i els de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, d'acord amb el que preveu aquest Conveni col·lectiu.

Aquestes normes no han de ser, en cap cas, d'aplicació als centres de treball durant els tres primers anys d'activitat, si per qualsevol circumstància aliena a les empreses aquest percentatge es redueix, les empreses vindran obligades a regularitzar aquesta situació com més aviat millor.

Les empreses que excedeixin de cinquanta persones treballadores vénen obligades a emprar un nombre de persones treballadores discapacitades no inferior al 2 % de la plantilla. Tot això d'acord amb l'establert en el Reial decret 1/2013, de 29 novembre.

Article 21

Escalafó de personal

Si els representants legals dels treballadors ho sol·liciten, l'empresa ha de facilitar, com a mínim una vegada l'any, un escalafó general del personal de l'empresa i han de figurar-hi el nom i els cognoms de la persona treballadora, la data de naixement, la data d'ingrés en l'empresa, la categoria professional a la qual estigui adscrita i el tipus de contracte.

Capítol V

Condicions econòmiques

Article 22

Salari base

Els salaris base vigents el 31 de març de 2019, a partir de dia 1 d'abril del mateix any, tindran un increment d'un 3 % fins al 31 de març de 2020. Els salaris base vigents el 31 de març de 2020, a partir de dia 1 d'abril del mateix any, s'incrementaran en un 3 % fins al 31 de març de 2021. Els salaris base vigents el 31 de març de 2021, a partir de dia 1 d'abril del mateix any, s'incrementaran un 2,5 % fins al 31 de març de 2022 i, a partir de l'1 d'abril de 2022, els salaris base vigents el 31 de març d'aqueix any sofriran una variació o increment del 2,5 % fins al 31 de març de l'any 2023. Els esmentats increments també seran aplicables, en cadascun dels exercicis indicats, als diferents conceptes de contingut econòmic prevists en aquest Conveni.

A aquest efecte, s'adjunten taules salarials (annex 5) sobre salaris base a partir de l'1 d'abril de 2019, plus transport, preu hora diumenge / festius / autoritzats i no autoritzats i altres conceptes.





Article 23

Bestretes

La persona treballadora, mensualment, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament del salari, té dret a percebre una bestreta a compte del treball ja realitzat.

Article 24

Complement salarial per antiguitat

El percentatge pel concepte d'antiguitat que percebin les persones treballadores incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu a l'entrada en vigor del Conveni romandrà congelat amb caràcter general.

El complement salarial per antiguitat en l'empresa que perceben les persones treballadores el 31 de març de 1994, a partir de l'1 de gener de 1996, va quedar congelat en la seva quantia fins al venciment del proper quadrienni en trànsit d'adquisició. En aquest moment, aquesta quantia s'ha d'actualitzar amb el percentatge que resulti de l'esmentat quadrienni en trànsit d'adquisició, segons l'escala prevista en l'esmentat article (sic), que és la següent:

- Als quatre anys de servei, 6 %.
- Als vuit anys de servei, 12 %.
- Als dotze anys de servei, 18 %.
- Als setze anys de servei, 25 %.
- Als vint anys de servei, 31 %.
- Als vint-i-quatre anys de servei, 36 %.
- Als vint-i-vuit anys de servei, 43 %.
- Als trenta-dos anys de servei, 49 per %.
- Als trenta-sis anys de servei, 52 %.
- Als quaranta anys de servei, 55 %.

El nou percentatge romandrà, en un futur, congelat amb caràcter general i el resultat de l'aplicació d'aquest sobre el salari base vigent en el seu moment es mantindrà constant i sense variació durant un període de quatre anys. Les successives revisions de l'import de la quantia de l'antiguitat s'han de dur a terme cada quatre anys i l'esmentat percentatge, congelat a aquest efecte, s'ha d'anar aplicant sobre els salaris base vigents i els respectius resultats s'han de mantenir també constants i sense variació per períodes iguals de quatre anys.

La data inicial per al còmput d'antiguitat ha de ser la d'ingrés en l'empresa per a totes les persones treballadores ingressades amb anterioritat a l'1 d'abril de 1994, i és computable el temps de prestació del servei militar, tant voluntari com forçós. S'exclouen d'aquest còmput, de manera expressa, els períodes corresponents als contractes d'aprenentatge i d'aspirant subscrits amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 10/1980, de l'Estatut dels treballadors.

No obstant això, la meritació econòmica per antiguitat s'ha d'abonar a partir del dia primer del mes següent al venciment.

Article 25

Antiguitat en els nous contractes

Les persones treballadores ingressades en l'empresa amb posterioritat al 31 de març de 1994 no reportaran cap complement salarial per antiguitat. No obstant això, aquestes persones treballadores han de percebre una compensació econòmica equivalent a l'1 % del salari base que s'ha de percebre mensualment i en cadascuna de les pagues extraordinàries.

Article 26

Gratificacions periòdiques fixes

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cadascuna a una mensualitat de l'import del salari base concorde al lloc de feina segons el grup professional corresponent, incrementat, si escau, amb l'antiguitat que percebi la persona treballadora i altres complements salarials que pugui percebre amb caràcter fix i no variable. Aquestes pagues s'han d'abonar, una, en el mes de juny, amb meritació d'1 de juliol a 30 de juny de cadascun dels anys, i l'altra, en els primers quinze dies del mes de desembre, amb meritació d'1 de gener a 31 de desembre de cadascun dels anys. No obstant això, d'intervenir acord entre l'empresa i la persona treballadora, podrà prorratejar-se el pagament d'aquestes gratificacions mensualment sense que en cap cas l'import de les gratificacions, en còmput anual, pugui ser inferior a la suma de les dues gratificacions mensuals.

Les persones treballadores que percebin en l'actualitat gratificacions superiors han de continuar mantenint el mateix dret.



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

Les situacions d'incapacitat temporal amb dret a prestació econòmica i la base reguladora de la qual està composta per la part proporcional d'aquestes gratificacions extraordinàries no han d'afectar la quantia de les gratificacions sempre que la persona treballadora en situació d'IT percebi en còmput anual igual retribució que una persona treballadora en les seves mateixes condicions professionals que hagués estat en actiu.

Article 27

Gratificació per beneficis

S'estableix una paga extraordinària en concepte de beneficis equivalent a l'import del salari base corresponent al lloc de feina corresponent al grup professional de la persona treballadora incrementat, si escau, amb el complement salarial per antiguitat que percebi i altres complements que pugui percebre amb caràcter fix i no variable. Aquesta paga s'ha de reportar per anys naturals i ha de fer-se efectiva en els primers quinze dies del mes de març de l'any següent a acabar-ne la meritació. No obstant això, d'intervenir acord entre l'empresa i la persona treballadora, pot prorratejar-se el pagament de la gratificació en qüestió mensualment, sense que en cap cas, l'import de la gratificació pugui ser inferior, en còmput anual, a la meritació mensual.

Únicament quan per pacte individual amb l'empresa una persona treballadora percebi comissions, aquesta gratificació pot ser absorbida, si es garanteix, en tot cas i en còmput anual, la percepció mínima per aquest concepte, equivalent a aquesta gratificació.

Els qui no hagin completat un any de servei a l'empresa en la data de venciment d'aquesta gratificació, n'han de percebre l'import prorratejat amb relació al temps treballat. Igual tractament, quant a prorrateig, s'ha de donar a aquells que ingressin o cessin en el transcurs de l'any.

Les situacions d'incapacitat temporal amb dret a prestació econòmica i la base reguladora de la qual està composta per la part proporcional d'aquesta gratificació extraordinària, no han d'afectar la quantia de la gratificació sempre que la persona treballadora en situació d'IT percebi, en còmput anual, igual retribució que una persona treballadora en les seves mateixes condicions professionals que hagi estat en actiu.

Article 28

Complements salarials diversos

- a) Cada hora de treball que es presti en el període nocturn, considerant com a tal el realitzat entre les 10:00 de la nit i les 6:00 del matí, ha de donar dret a les persones treballadores que la presten a un increment del 20 % sobre l'hora del salari base i l'antiguitat. No obstant això, queden exclosos d'aquest increment aquelles persones treballadores contractades per prestar servei en l'esmentat horari o que ja el prestin, si el seu salari ha estat establert atès el fet que el treball és nocturn per la seva pròpia naturalesa o si s'ha acordat la compensació d'aquest treball per descansos.
- b) Les persones treballadores que, de forma habitual i permanent, treballin en cambres frigorífiques o similars, amb una temperatura de fred negatiu o a temperatura inferior a 0 °C, qualsevol que sigui la ubicació d'aquestes, amb independència que sigui dotat de peces adequades per a la seva comesa, han de tenir dret a percebre un increment del 20 % sobre el salari base.
- c) Les persones treballadores que sense tenir la categoria d'agènciaaparadors realitzin amb caràcter normal la funció d'ornamentació d'aparadors han de tenir dret, en concepte de gratificació especial, a un complement del 10 % del seu salari base.
- d) S'estableix un plus del 5 % del salari base per a aquelles persones treballadores que necessitin per al compliment del seu treball el coneixement d'un o més idiomes.
- i) Compensació del xofer cobrador o la xofera cobradora. És la persona treballadora que amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té al seu càrrec, es dedica, de forma habitual, al repartiment i cobrament de les mercaderies que hi transporta i té cura, amb la diligència precisa, tant del gènere com dels diners recaptats.

En compensació a aquest doble servei, ha de percebre un complement d'un 25 % del seu salari base.

No obstant això, quan aquest cobrament es realitzi ocasionalment o esporàdicament, la persona treballadora tindrà dret a percebre l'esmentat complement compensatori en proporció al temps dedicat mensualment a la realització d'aquests cobraments. No obstant això, quan l'empresa concentri els cobraments en determinats dies específics del mes, la persona treballadora tindrà dret a la percepció de l'esmentat complement durant la totalitat del mes de què es tracti.

En el cas que realitzi la seva funció sense ajudant o ajudanta, les empreses hauran de facilitar al xofer cobrador o la xofera cobradora el vehicle adequat per evitar possibles robatoris de mercaderies en el moment en què el xofer cobrador o la xofera cobradora en realitzi el repartiment. En el cas que, de forma habitual, estigui assistit o assistida el xofer cobrador o la xofera cobradora per un ajudant de xofer o xofera o una ajudanta de xofer o xofera, que es defineix en l'apartat següent, el complement ha de ser d'un 15 % per al xofer cobrador o la xofera cobradora i d'un 12 % per a l'ajudant de xofer xofera o l'ajudanta de xofer o xofera dels seus respectius salaris base.



Per al supòsit que el xofer o xofera sofreixi, com a conseqüència de qualsevol infracció de trànsit, la retirada o suspensió temporal del permís de conduir, l'empresa ha d'assignar-li diferents funcions dins el seu grup professional, sense que això suposi cap canvi en les condicions de treball. Aquesta facultat empresarial ha de durar fins a la data de la suspensió de la sanció o devolució de l'esmentat permís. L'anterior és aplicable tret que la suspensió o retirada es degués a exigències pròpies del treball o excessiu zel professional de la persona treballadora.

No obstant això, si la retirada o suspensió del permís de conduir és conseqüència d'una infracció comesa fora de la jornada considerada legalment com a laboral, l'empresa pot suspendre el contracte de treball pel temps que duri aquesta retirada o suspensió.

Article 29

Plus de transport

1. Amb caràcter d'indemnització o bestreta de l'article 6.2 de l'Estatut dels treballadors, s'ha d'abonar a totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni el plus de transport en les quanties que s'assenyalen en les taules retributives annexes, columna B.
2. L'estipulació del plus de transport en forma generalitzada per a totes les persones treballadores i en les quanties indicades, igual que ha vengut ocorrent en els convenis col·lectius anteriors, es convé per compensar les despeses de desplaçament que han d'efectuar les persones treballadores per acudir als llocs de feina i per evitar la constant variabilitat d'aquest concepte en raó de la també constant variabilitat del lloc de feina que constitueix la característica d'aquest sector. En conseqüència, ambdues parts ratifiquen el caràcter compensatori i no salarial d'aquest concepte.
3. Les quanties pactades en concepte de plus de transport s'entén, en tots els casos, que tenen el caràcter d' anuals i que el seu import s'ha d'abonar mensualment en la quantia que preveu la columna B de les taules retributives i ha d'experimentar el mateix increment anual previst amb caràcter general en l'article 22 d'aquest Conveni col·lectiu.
4. L'esmentat plus de transport que té caràcter extrasalarial no s'ha de computar per al càlcul de les pagues extraordinàries i, si escau, l'antiguitat.
5. Les persones treballadores amb contracte de feina a temps parcial han de percebre aquest plus d'acord amb el criteri següent:
 - a) En el cas que la persona treballadora realitzi una jornada de fins a vint hores setmanals, treballant tots els dies de la setmana, exceptuant-ne el corresponent descans setmanal, ha de percebre el 100 % del plus de transport.
 - b) En el supòsit que no es treballin tots els dies de la setmana, exceptuant-ne el corresponent descans setmanal, s'ha de percebre el plus d'acord amb l'escala següent:
 - 1r. Per a la jornada de fins a deu hores setmanals, han de percebre el 50 % del plus de transport.
 - 2n. Per a la jornada de vint hores setmanals fins a quaranta hores setmanals, han de percebre el 100 % del plus de transport.

Article 30

Treballs de superior i inferior categoria

Segons disposa l'Estatut dels treballadors, la persona treballadora que realitzi funcions de grup professional superior a les que corresponguin al grup professional que té reconegut o, en el mateix grup professional, funcions d'una categoria professional amb salari superior a la seva, per un període superior a sis mesos, durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar davant l'empresa la classificació professional adequada i, conseqüentment, ha de consolidar, si escau, aquesta nova classificació professional.

Contra la negativa de l'empresa i després de l'informe previ del comitè d'empresa o, si escau, dels delegats de personal, la persona treballadora pot reclamar davant la jurisdicció competent a través de les accions legals corresponents.

Quan s'exerceixen funcions de grup professional superior però no procedeixi legalment o reglamentàriament l'ascens, la persona treballadora ha de tenir dret a la diferència retributiva entre el grup professional assignat i la funció que efectivament realitza.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa necessita destinar una persona treballadora a tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, només pot fer-ho pel temps imprescindible i ha de mantenir-li la retribució d'origen i altres drets derivats del seu grup professional i, si escau, comunicar-ho als representants legals dels treballadors.

En allò que no es disposa en aquest article és aplicable amb caràcter supletori l'article 39 del vigent Estatut dels treballadors en la redacció de l'article 10 del Reial decret legislatiu 3/2012, de 10 de febrer, o llei parlamentària de convalidació d'aquest.



Article 31

De la quitança

Segons l'establert en l'article 49.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses, amb ocasió de l'extinció del contracte de treball, en comunicar a les persones treballadores la denúncia o, si escau, el preavis de l'extinció del contracte, han d'adjuntar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes, i les persones treballadores poden sol·licitar la presència d'un o una representant legal (delegat o delegada de personal o membre del comitè d'empresa, si escau) en el moment de procedir a la signatura del rebut de quitança, fent-hi constar el dret de la seva signatura en presència d'un o una d'aquests representants o bé que la persona treballadora no ha fet ús d'aquesta possibilitat.

Capítol VI

Jornada, registre horari, hores extres, vacances, llicències, excedències, ajudes i compensacions, ET

Secció 1 Jornada i registre horari

Article 32

1. Jornada. La jornada màxima laboral anual s'estableix en 1.789 hores anuals ordinàries de treball efectiu, equivalents en cadascun dels casos a una jornada mitjana de quaranta hores setmanals de treball efectiu.

En les contractacions a temps parcial o durada inferior a l'any, el màxim de jornada laboral anual s'ha de reduir proporcionalment.

Les empreses poden distribuir irregularment la jornada durant un màxim de sis mesos naturals l'any. En aquests casos la durada màxima ha de ser de deu hores diàries, sense que en cap cas pugui excedir de cinquanta hores la setmana i s'han de respectar en qualsevol cas com a descans mínim entre inici i final d'una jornada laboral -incloses, si escau, les hores extraordinàries- dotze hores.

Les empreses han d'elaborar, després de la consulta prèvia a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha, un calendari anual en el qual han de constar els torns horaris de la corresponent plantilla i s'hi ha de fer constar les previsions de mesos de distribució irregular de jornada. L'execució de la jornada setmanal irregular ha de ser comunicada per l'empresa a la persona treballadora amb una antelació mínima de trenta dies. Aquesta comunicació s'ha de fer segons el model que figura en l'annex 4 i s'hi han d'indicar la durada màxima de la jornada setmanal, la manera de compensació de l'excés de jornada i les dates d'aquesta compensació.

La compensació de l'excés de jornada setmanal, per aplicació de la jornada irregular, ha de consistir, a opció de les empreses, en:

- a) Reducció equivalent de jornada diària.
- b) Acumulació en jornades diàries suficients per lliurar els dies corresponents.

En ambdós casos (sic), aquesta compensació ha de realitzar-se durant l'any natural per a les persones treballadores fixes o durant la durada del contracte per a les persones treballadores temporals o fixes discontinües.

Amb caràcter anual les empreses, juntament amb la representació legal dels treballadors, si escau, han de calcular els excessos de jornada que es puguin produir sobre la jornada màxima anual pactada i han de procedir a compensar els excessos en el primer trimestre natural de l'any següent al de la finalització del còmput, a raó d'una hora lliure per cada hora d'excés. En el cas de produir-se tal excés i que la seva quantia sigui suficient, el seu gaudi s'ha d'acumular en dies complets.

En el cas que els temps d'excés no es puguin gaudir durant el primer trimestre de l'any següent al període de còmput, per causa no imputable a la persona treballadora, l'empresa ha d'abonar les hores d'excés al doble del valor de l'hora ordinària. En el cas de les persones treballadores fixes discontinües o amb contractes de durada determinada, la compensació s'ha de fer abans de la finalització del període de la contractació.

Per a centres de treball a partir de quinze persones treballadores anualment, en el primer trimestre de cada any, l'empresa i els representants dels treballadors, si escau, han d'elaborar un quadre horari, que abastarà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any.

Aquest quadre horari anual ha d'estar exposat en tots els centres de treball en lloc visible i se n'ha de lliurar còpia, si escau, als representants legals dels treballadors.

En el cas de jornada partida, el descans mínim ha de ser almenys de dues hores ininterrompudes, excepte en els casos de les persones treballadores a temps parcial amb jornada normal de quatre o menys hores diàries, la jornada de les quals ha de ser continuada, incloses, si escau, les hores complementàries.

En jornada continuada que excedeixi de cinc hores, s'estableix un descans de quinze minuts, que es considerarà temps efectiu de treball.

La jornada s'ha de desenvolupar en els centres de treball de dilluns a diumenge i la distribució de la jornada s'ha de fer al llarg de tota la setmana tot respectant sempre la jornada màxima anual establerta en aquest Conveni col·lectiu.





Poden produir-se canvis en la jornada planificada, sense el preavis corresponent, que han de ser d'obligatòria execució, per causes organitzatives sobre la base d'imprevists, absències d'altres persones treballadores, acumulació de clients. En aquests casos la compensació de les hores treballades i no planificades, que no pot excedir dels límits establerts, s'ha de fer necessàriament amb el temps de descans equivalent establert de mutu acord amb la direcció.

Les hores que hagin de realitzar-se per substituir les absències imprevistes de companys o companyes no requereixen preavis i les restants no planificades s'han de comunicar per la direcció en el moment que es conegui la causa que les origina.

2. Registre horari de la jornada. Les empreses de menys de cinquanta persones treballadores, de no tenir sistema de registre de l'hora de jornada laboral mecànic, electrònic, etc., estan obligades a lliurar, mensualment a cadascuna de les seves persones treballadores, contractades sota qualsevol modalitat de contractació, el document de control del registre horari de jornada que figura en l'annex 6 d'aquest Conveni col·lectiu. A aquest efecte, aquest document ha d'estar en poder de la persona treballadora, que queda obligada a registrar-hi, cada dia de prestació de serveis, la data del dia de la prestació, l'hora d'entrada i l'hora de sortida, a jornada parcial, continuada o partida a temps complet, i signar aquest document en acabar la jornada per totalitzar el nombre d'hores diàries realitzades de treball efectiu.

En finalitzar el mes del que es tracti, la persona treballadora ha de procedir a signar el document de registre horari de la jornada juntament amb l'empresari i li farà lliurament a aquest del document original, perquè el tingui, si escau, a disposició de la representació legal dels treballadors, etc. La persona treballadora se n'ha de quedar còpia per a ús.

L'empresari, en els últims cinc dies del mes en qüestió, ha de fer lliurament a la persona treballadora d'un nou document de control de registre horari de jornada, perquè pugui procedir al nou registre horari de la jornada laboral corresponent al mes següent, en els termes prevists en els apartats precedents i així successivament.

Les empreses de cinquanta o més persones treballadores tenen l'obligació, si escau, d'establir algun dels sistemes següents:

- a) Relloctge mecànic. Sense utilitzar cap programa de control horari, havent de calcular manualment les hores treballades a partir de la informació impresa en les targetes de cartró.
- b) Relloctge electrònic. Llegint una targeta RFID. Les persones treballadores disposen d'una targeta identificativa que han d'apropar al rellotge per fitxar.
- c) Cada persona treballadora introdueix un PIN personal.
- d) Llegint les empremtes dactilars: les persones treballadores col·loquen un dit en un escàner de petjades per identificar-s'hi.
- i) Reconeixement facial: el rellotge de fitxar reconeix les persones treballadores a través del rostre, gràcies a una càmera integrada.

Article 33

Descans setmanal

En els centres de treball de més de deu persones treballadores, aquestes tenen dret a un descans setmanal de dos dies naturals consecutius, excepte pacte en contrari.

El descans setmanal establert pot gaudir-se de forma consecutiva i de forma no consecutiva en aquells centres de treball de deu o menys persones treballadores.

La durada del descans setmanal de les persones treballadores menors de divuit anys, ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs, de conformitat amb el que preveu l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors.

En tots els centres laborals hi ha d'haver un descans setmanal de dos dies, sense perjudici que per pacte entre l'empresa i els representis legals dels treballadors o, en defecte d'això, la majoria dels afectats, es reguli un altre règim o modalitat de descans setmanal que en tots els casos ha de respectar l'establert amb caràcter de dret necessari en la llei.

Queda facultada la comissió paritària per entendre en els casos en què, a instància d'alguna de les parts signatàries, li siguin sotmesos en aquesta matèria. La decisió de la comissió paritària és vinculant i executiva.

Quan, per coincidència d'absents, incompareixences imprevistes al treball o per circumstàncies estructurals de l'activitat del comerç, calgui permutar el temps de descans setmanal, l'empresa ha de preavisar per escrit, amb indicació dels motius, la persona treballadora afectada, amb un mínim de quaranta-vuit hores d'antelació, i s'ha de fixar aquest descans novament i necessàriament dins les dues setmanes següents, juntament amb un descans setmanal.

Els pactes en aquest article s'han de sobreentendre 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 ET.



Article 34**Treball en diumenge i festius**

1. Els diumenges o festius d'obertura autoritzada oficialment i, per tant, d'autorització per al conjunt de la CAIB, han de tenir la compensació econòmica consistent en l'abonament de 15,12 euros per hora treballada. En els anys successius s'han d'incrementar econòmicament en el mateix percentatge que la resta dels conceptes salarials.
2. Per al treball en qualsevol altre diumenge o festiu, la compensació consistirà en l'estipulat en la columna C) de les taules salarials. A aquest efecte, aquestes, en els anys successius, també s'han d'incrementar econòmicament en el mateix percentatge que la resta dels conceptes salarials.
3. Els festius prevists en l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors que coincideixin durant un període de vacances o descans setmanal s'han de considerar no gaudits. Per tant, han de ser compensats amb els cinc dies d'assumptes personals disposats en l'article 37.b) d'aquest Conveni.
4. Les compensacions econòmiques establertes en els punts 1 i 2 d'aquest article s'entenen com a no substitutives del descans setmanal corresponent a cada persona treballadora i al dret al gaudi del descans corresponent als festius abonables i no recuperables establerts en l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors.
5. Les persones treballadores incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu no poden treballar més de tres diumenges o festius consecutius. Igualment, la prestació de serveis en els indicats dies no pot superar el 50 % dels diumenges i festius d'obertura del seu centre de treball anualment. S'exceptuen d'aquesta norma els centres de treball de menys de quatre persones treballadores i aquelles altres persones treballadores a les quals fa referència l'apartat 7 d'aquest article.

Les persones treballadores han de conèixer, amb quinze dies d'antelació com a mínim, el diumenge o festiu en què hauran de prestar els seus serveis. No obstant això, poden produir-se canvis sense el preavis corresponent, que són d'obligatòria execució, per causes organitzatives, sobre la base d'imprevists, absències d'altres persones treballadores o acumulació de clients. En qualsevol cas, han de respectar-se els dos límits assenyalats.

Amb la finalitat de facilitar el control i el seguiment de l'establert en aquest apartat, les empreses, d'acord amb els representants legals de les persones treballadores, si n'hi ha, han d'establir, si escau, sistemes mitjançant els quals es garanteixi la constància i el registre dels diumenges i festius que realitzin les persones treballadores al llarg de l'any, així com l'adopció de les mesures necessàries amb la finalitat que no s'excedeixin els esmentats límits.

6. L'abonament de les hores al fet que fa referència aquest article s'ha de fer per mensualitats vençudes.
7. Les persones treballadores contractades a partir del dia 24 de febrer de 2017, que prestin serveis en qualsevol altre diumenge o festiu diferent d'aquells als quals es refereix l'apartat 1 d'aquest article, tenen dret a una compensació econòmica de 25 euros per cada diumenge o festiu treballat, sense perjudici del descans setmanal. No obstant això, tenen dret a l'increment del preu de l'hora ordinària treballada dels esmentats diumenges i festius en el percentatge del 3 %, amb aplicació de la fórmula següent:

$$(\text{Salari base} + 1\%) \times 15 + \text{plus transport} \times 12 : 1789 = x + 3\%$$

S'acorda expressament que els centres de treball de més de deu treballadors que procedeixin a l'obertura en els esmentats diumenges i festius han de destinar-hi, si escau, el 25 % de la plantilla ja existent, sempre que les persones treballadores afectades voluntàriament vulguin prestar els seus serveis.

Secció 2 Hores extraordinàries**Article 35****Hores extraordinàries**

S'han d'abonar d'acord amb l'establert en l'article 35.1 de l'Estatut dels treballadors i han de cotitzar conformement a la legislació vigent en cada moment.

Secció 3 Vacances i permisos**Article 36****Vacances**

Totes les persones treballadores incloses en aquest Conveni han de gaudir anualment d'un període retribuït de vacances de trenta-un dies naturals. Almenys quinze dies han de ser concedits en l'època estiuenca i de forma continuada, excepte pacte entre les empreses i les persones treballadores, i es pot gaudir la resta de dies en una altra època. S'entén per època estiuenca el període comprès entre l'1 de juny i el





15 d'octubre, tots dos inclusivament. En el cas que per necessitats del servei els quinze dies no puguin gaudir-se en època estiuenca, se n'ha de compensar el gaudi fora d'aquesta època duplicant la durada dels dies. Per tenir dret a l'augment de vacances per compensació per no gaudi de quinze dies en l'època estiuenca, és necessari que la persona treballadora hagi prestat servei efectiu durant la major part d'aquesta època.

No obstant això, la persona treballadora té dret a gaudir de vint-i-un dies de vacances de forma continuada, després de la justificació prèvia i posterior, quan hagi de realitzar un desplaçament fora del territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Si l'inici de les vacances coincideix en dia festiu, aquest no s'ha de computar a aquests efectes. Si la coincidència és amb el descans setmanal, s'han d'entendre iniciades les vacances l'endemà al seu descans.

S'han de computar com a període de serveis les absències de la feina derivades de processos d'incapacitat temporal.

Si el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'ET, la persona treballadora té dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspon, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que correspongui.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti la persona treballadora gaudir-lo, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que correspon, la persona treballadora pot gaudir-lo, una vegada que finalitzi la seva incapacitat, sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagi originat.

Article 37

Permisos retribuïts

S'acorda aplicar, en igualtat de condicions, aquests permisos retribuïts a matrimonis i parelles de fet legalment constituïts o registrats.

La persona treballadora de les empreses afectades per aquest Conveni, amb avís previ i posterior justificació, pot absentar-se del lloc de feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Vint dies naturals, com a mínim, en el cas de matrimoni i de parelles de fet legalment constituïdes i registrades.
- b) Necessitats d'atendre personalment assumptes propis que no admetin demora: fins a cinc dies, després de la demostració prèvia de la indubtable necessitat i tenint en compte per a això els desplaçaments que la persona treballadora hagi de fer fora de l'illa de residència i les altres circumstàncies que en el cas concorrin.
- c) Tres dies pel naixement de fill o filla o per la defunció, accident o malaltia greus, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet convivent. Si per aquest motiu la persona treballadora necessita fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'illa on es troba situat el centre de treball, el permís ha de ser de cinc dies.

En els supòsits prevists en aquest apartat, en cas que sorgeixin complicacions greus en el part o en el tractament de les malalties greus o l'hospitalització, degudament justificades, s'ha d'incrementar en dos dies el període de permís retribuït.

d) Trasllat de domicili, dos dies.

i) El permís per compres és d'un màxim de cinc hores el trimestre. Aquesta llicència ha de concedir-se necessàriament en l'horari de comerç vigent.

f) Després de la comunicació prèvia a l'empresari, i això amb la deguda antelació, la persona treballadora pot acompanyar qualssevol dels seus fills o filles menors de catorze anys o, si són discapacitats físics o psíquics, qualssevol que en sigui l'edat, al metge que necessitin perquè en tenguin cura, amb dret a la retribució com si estigués treballant, sempre que sigui, en qualssevol dels casos, degudament justificada l'assistència al facultatiu o a la facultativa.

Aquest permís és de vint hores, com a màxim, per any natural, sempre que la jornada de la persona treballadora sigui completa. En cas contrari, s'ha de reduir en la proporció que correspongui.

Les empreses que concedeixen aquestes llicències i permisos poden prorrogar-los sempre que se sol·licitin degudament.

g) Llicència per a estudis. És preceptiva la concessió de llicències que les persones treballadores sol·licitin per a estudis, millores o perfeccionaments professionals, sempre que redundin en benefici del seu treball exercit la llicència de les quals només s'ha de concedir si l'horari docent no pot fer-se compatible amb l'horari de treball i, si escau, no pot excedir de sis hores setmanals.

S'ha d'entendre també per llicència d'estudis el temps indispensable que la persona treballadora ha d'emprar per assistir als exàmens per a l'obtenció del permís de conduir.

Per tenir dret a aquesta llicència, que ha de ser remunerada, és necessària l'obtenció de l'aprofitament mitjà en aquests estudis.

h) La persona treballadora, si avisa amb l'antelació suficient possible, té dret a permís retribuït pel temps necessari per acudir a consulta mèdica i ho ha de justificar mitjançant volent mèdic de l'IBSALUT o organisme que el substitueixi.





- i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se en la jornada de treball.
- j) Un dia per matrimoni dels familiars de la persona treballadora de fins a tercer grau de consanguinitat o afinitat. Si les noces tenen lloc fora de l'illa en la qual es troba l'establiment on presta serveis la persona treballadora, aquest permís s'ha d'incrementar en un dia més i en dos dies si és fora de la comunitat balear.
- k) Per realitzar funcions de representació de personal en els termes establerts en aquest Conveni.
- l) Reducció de jornada per motius familiars. Qui per raons de guarda legal tengui a la seva comanda directa algun menor de catorze anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, ha de tenir dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la jornada. Ha de tenir el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la comanda directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda. La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret per la mateixa persona causant, les empreses poden limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària i de jornada correspon a la persona treballadora, en la seva jornada ordinària. La persona treballadora ha de tornar a la seva jornada ordinària, després de la sol·licitud prèvia que ha de fer-se amb quinze dies d'antelació.
- ll) Les persones treballadores tenen dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que poden dividir en dues fraccions, quan la destinin a la lactància, tant natural com artificial, del fill o la filla menor d'un any. La dona per la seva voluntat pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat. La persona treballadora afectada per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos ha de tenir la possibilitat d'acumular la totalitat d'aquesta reducció horària al descans per maternitat, que es veurà perllongat per a les de temps complet en tres setmanes i per a les de temps parcial en quaranta-dos dies. No obstant això, no és acumulable amb la situació d'excedència.
- m) Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.

Secció 4 Reserva de llocs de feina i excedències

Article 38

Excedència per naixement o comanda de familiars

Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència especial amb reserva de lloc de feina i garantia de reincorporació automàtica, si el motiu d'aquest és atendre la comanda personal i directa de fills menors de quatre anys, tant si és per naturalesa o per adopció com en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptador des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta situació d'excedència no pot excedir de quatre anys i s'ha d'extingir, en tots els casos, en fer el fill o filla els quatre anys d'edat. Si el pare i la mare treballen, només un d'ells pot exercir aquest dret.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per a la comanda d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret per la mateixa persona causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si una nova persona causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest ha de donar fi al que, si escau, es vingui gaudint.

La persona treballadora pot deixar sense efecte la situació d'excedència prevista en aquest apartat a fi d'anticipar-ne la reincorporació al lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual ha sol·licitat l'excedència, després de la comunicació prèvia per escrit a l'empresa en el termini d'un mes d'antelació.

El que es disposa en aquest article s'entén 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, es poden sol·licitar una o diverses pròrrogues, fins a esgotar el període màxim establert.

m) (sic) De conformitat amb el que estableix la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, especialment en els articles del 21 al 23, en matèria de drets laborals i de seguretat social, una excedència d'un mínim de quatre mesos i fins a quatre anys, amb garantia de reserva del lloc de treball i condicions (sic). Aquest període d'excedència s'ha de computar a



l'efecte d'antiguitat. Les situacions de violència de gènere s'han d'acreditar mitjançant sentència condemnatòria per un delictes d'aquesta naturalesa, per una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima o bé per informe del Ministeri Fiscal en el qual s'inferixin indicis que la demandant pugui ser víctima d'aquest delictes.

En la resta, s'ha d'estar al que es disposa en la legislació vigent en cada moment.

Article 39

Excedència per càrrecs sindicals

Les persones treballadores que tinguin un càrrec electiu d'àmbit insular, provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tenen els drets i les obligacions següents:

- a) Obligació de la persona treballadora de preavisar mitjançant escrit l'empresa amb un mes d'antelació abans de sol·licitar l'excedència, com també amb un mes d'antelació abans del cessament d'aquesta.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret al lloc de feina i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent de reincorporar-se al seu lloc de feina dins el mes següent al de la data del cessament.
- c) En finalitzar l'excedència i sempre que el reingrés sigui sol·licitat per la persona treballadora amb la indicada antelació, les empreses vénen obligades a la seva immediata admissió en l'antic lloc de feina, i l'empresa resta facultada per rescindir sense cap indemnització el contracte de la persona treballadora contractada interinament per cobrir la vacant produïda per la persona en excedència.

Article 40

Excedència voluntària especial

Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni que tinguin, com a mínim, una antiguitat en l'empresa d'un any, tenen dret a sol·licitar de l'empresa una excedència especial d'un a cinc anys, en la sol·licitud de la qual han de fer constar el termini de durada de l'excedència que sol·licitin. No obstant això, l'excedència voluntària especial, en els centres de treball de fins a quaranta-nou persones treballadores que tinguin els requisits exigits en aquest article, únicament pot ser gaudida com a màxim per un 10 % de les persones treballadores d'aquest centre. En el supòsit de fracció igual o superior a meitat, s'ha de computarà com a sencer.

En els centres de treball de cinquanta o més persones treballadores, l'esmentada excedència únicament pot ser gaudida com a màxim per un 20 % de les persones treballadores d'aquest centre. En el supòsit de fracció igual o superior a meitat, s'ha de computar com a sencer.

Les sol·licituds s'han de resoldre per estricta ordre de data de presentació d'aquestes.

Aquelles empreses que tinguin concedides excedències voluntàries especials d'acord amb el previst en anteriors convenis col·lectius de comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears, tenen l'obligació de respectar la durada i les condicions de les excedències, tot això sense perjudici que els sigui aplicable, a partir de la data de la signatura d'aquest Conveni, el que s'ha acordat en aquest article.

Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim previst en aquest article, es poden sol·licitar una o diverses pròrrogues, fins a esgotar el període màxim establert.

Transcorregut el termini de l'excedència concedida, la persona treballadora ha de tenir dret a reincorporar-se al seu antic lloc de feina en les mateixes condicions que tenia en el moment que li concediren, reincorporació que ha de sol·licitar amb una antelació mínima d'un mes al de la data de la finalització del termini d'excedència i que ha de tenir lloc en els tres mesos següents a la data d'aquesta finalització.

L'empreses poden cobrir la vacant de la persona en excedència amb una altra persona treballadora, mitjançant contracte d'interinitat.

El temps d'aquesta excedència no és computable a l'efecte d'antiguitat.

Article 41

Excedència extraordinària per defunció

En el cas de defunció del o la cònjuge de la persona treballadora, o de la persona amb qui convisqui com a parella, unida per vincles sentimentals, si queda cap fill o filla menor de catorze anys, aquesta persona treballadora té dret a una excedència especial no retribuïda i, per tant, serà baixa en la Seguretat Social per tot el temps de durada de l'excedència, encara que si serà computable a l'efecte d'antiguitat.

Aquesta excedència, que ha de ser justificada, té una durada màxima de trenta dies naturals, comptadors a partir del segon o cinquè dia, segons pertoqui, de la defunció i ha de ser sol·licitada a l'empresa per la persona beneficiària mitjançant el corresponent escrit, en el qual ha de concretar-se la data d'incorporació al lloc de feina.



Article 42

Baixa per incapacitat temporal

En el primer procés d'incapacitat temporal (IT), en cada període anual, les persones treballadores de baixa per IT, amb dret a prestació derivada de les contingències de malaltia comuna o accident no laboral, han de percebre, a partir del primer dia i fins al quinzè en aquesta situació, amb càrrec a l'empresa, el 100 % de la mitjana de les bases de cotització dels últims dotze mesos anteriors al fet causant o, si escau, la part proporcional dels mesos treballats, de no aconseguir aquest període.

A partir del setzè dia de baixa, l'empresa ha d'abonar la diferència existent entre la quantia de la prestació o subsidi abonat per l'entitat gestora o mútua col·laboradora corresponent i el 100 % de la indicada base de cotització.

A partir del segon procés han de percebre les quantitats que legalment li corresponguin i, com a complement, igualment a càrrec de l'empresa, únicament la diferència entre el subsidi abonat per l'entitat gestora o col·laboradora corresponent i la mitjana de la base de cotització anteriorment esmentada.

En els supòsits de situacions d'incapacitat temporal per contingències professionals, les persones treballadores han de percebre, a partir de l'endemà en aquesta situació, la diferència entre la prestació econòmica reconeguda per l'entitat gestora o mútua col·laboradora corresponent i el 100 % de la mitjana de les bases de cotització dels últims dotze mesos anteriors a la baixa o, si escau, la part proporcional dels mesos treballats, de no aconseguir aquest període.

No obstant això, per a tota classe de contingències, s'han d'excloure de l'esmentada mitjana, amb caràcter general, les quantitats que, si escau, hagin pogut percebre les persones treballadores en concepte d'hores extraordinàries en els últims dotze mesos anteriors a la baixa o la part proporcional dels mesos treballats, de no aconseguir aquest període.

Als efectes prevists en l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores queden obligades a posar en coneixement de les empreses, en el termini i en la forma escaient, el domicili exacte en el qual es pugui verificar l'estat de malaltia o accident. En el supòsit que la persona treballadora no procedeixi a facilitar aquesta dada o la facilitats de forma inexacta per causa imputable a la persona treballadora, no ha de tenir dret a complement ni diferència a càrrec de l'empresa.

Article 43

Naixement

A l'efecte de la prestació per naixement i cura del menor, s'han de considerar situacions protegides el naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció i l'acolliment familiar, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que, en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any, durant els períodes de descans que per a aquestes situacions es gaudeixin, d'acord amb el previst en els apartats 4, 5 i 6 de l'article 48 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i tot això segons el que es disposa en l'article 177 del Text refós la Llei general de la Seguretat Social i, respecte a la prestació econòmica, aquesta s'ha de regir per l'article 179 del mateix text legal aprovat pel Reial decret legislatiu de 1994, de 20 de juny, i altres normes concordants d'aplicació, i queda l'empresari o empresària exonerat o exonerada de l'abonament de les prestacions econòmiques en règim de pagament delegat.

Article 44

Jubilació parcial

Les persones treballadores, fixes ordinàries o fixes discontinues, contractades a temps complet, que tinguin els requisits mínims establerts en l'article 215 de la LGSS i disposició transitòria desena del mateix text legal per accedir a la jubilació parcial, poden reduir la seva jornada de treball i salari i compatibilitzar aquesta situació amb la pensió que la Seguretat Social els reconegui.

Les empreses queden obligades a la contractació simultània de la persona treballadora en situació de desocupació o que estigui treballant en la mateixa empresa amb un contracte de durada determinada amb les condicions que estableix la legislació corresponent sobre contractació (12.7 de l'Estatut dels treballadors).

Si la persona treballadora rellevada compleix l'edat de jubilació ordinària, s'ha de produir automàticament l'extinció definitiva del contracte de treball amb l'empresa.

Article 45

Ajuda per a estudis

Durant el període comprès entre l'1 d'abril de 2019 i el 31 de març de 2023 i per a les persones treballadores que tinguin fills o filles en edat escolar entre els tres i els setze anys d'edat, s'estableix una ajuda econòmica de 48.68 euros, per cada fill o filla, com a mínim, que les empreses han d'abonar, una vegada cada any, en el mes d'agost.

En el cas que tant el pare com la mare prestin serveis en empreses de comerç, cadascuna de les seves respectives empreses està obligada únicament a abonar el 50 % d'aquesta ajuda. Partint de la xifra establerta en conveni per a la data de la signatura d'aquest, s'entén que la quantitat serà revisada cada any en funció de l'increment pactat en l'article 22 d'aquest Conveni.

Article 46

Assegurança d'accidents

Les empreses han de subscriure una pòlissa o contracte d'assegurances d'accidents no laborals que cobreixi les contingències de mort i invalidesa permanent total, absoluta i gran invalidesa, per un import de 8.500 euros, a favor de la persona afectada o, si escau, dels beneficiaris o beneficiàries o hereus o hereves legals d'aquesta. En el supòsit d'accident laboral o malaltia professional, aquesta quantitat s'ha d'eleva a 12.000 euros de cobertura.

Aquesta actualització de capital ha de ser exigible a partir de dia primer de gener de 2020.

En el cas que les empreses incompleixin el previst en aquest article, la indemnització establerta en l'article ha d'anar directament a càrrec seu.

La representació legal dels treballadors ha de disposar d'una còpia de la pòlissa subscripta a aquest efecte, així com dels documents de renovació d'aquesta.

Article 46 bis

Assegurança d'invalidesa o defunció

Les empreses han de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors un capital de 7.000 euros, per percebre per si mateixos o pels hereus o hereves o pels beneficiaris o beneficiàries expressament designats o designades.

La indemnització del capital garantit s'ha de fer en els supòsits de mort o de declaració d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa, sempre que la invalidesa o defunció derivin d'una malaltia no professional i es compleixin les condicions generals en la pòlissa subscripta per cobrir el risc esmentat. En els supòsits en què subsisteixi la suspensió de la relació laboral, amb reserva de lloc de feina, per estar aquesta declaració subjecta a revisió en els termes prevists en l'article 48.2 de l'ET, si la persona treballadora ha percebut el capital assegurat i, amb posterioritat, es reincorpora al treball, ha de quedar automàticament exclosa de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització. Tenen dret a la percepció de la millora les persones treballadores que en la data d'inici del procés de malaltia causant de la mort o la invalidesa estiguin vinculades o d'alta en l'empresa. A aquests efectes, s'ha d'entendre com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb l'establert en la legislació de la Seguretat Social, de les persones treballadores fixes discontinües durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.

L'inici del procés de malaltia no pot ser anterior, en cap cas, a la data de la signatura d'aquest Conveni.

En el cas de no poder determinar la data d'inici del procés de malaltia s'ha de prendre en consideració la de l'inici del període d'incapacitat temporal del qual derivin els supòsits d'invalidesa regulats en aquest article.

La representació legal de les persones treballadores ha de disposar d'una còpia de la pòlissa subscripta a aquest efecte, així com dels documents de renovació de la pòlissa.

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses resultaran directament obligades al pagament de l'esmentat capital, en el cas que es produeixin les contingències expressades en aquest article. Les prestacions que deriven d'aquest article són incompatibles amb les que puguin generar-se de les contingències regulades en l'article 46 d'aquest Conveni.

Article 47

Dietes i despeses de viatge

L'empresa ha d'abonar l'import de les despeses ordinàries per aquest concepte en el moment en què la persona treballadora presenti el corresponent justificant.

Article 48

Quilometratge

Durant el període comprès entre el dia 1 d'abril de 2019 i el 31 de març de 2023, les empreses han d'abonar a les seves persones treballadores que utilitzin per a la seva labor vehicle propi 0.30 euros per quilòmetre.

Aquesta quantitat ha de ser revisada a partir de l'1 d'abril de cada any, en els mateixos termes que els prevists per a la revisió econòmica del Conveni en l'Article 22 d'aquest.



L'import s'ha d'abonar en el moment en què la persona treballadora presenti la corresponent justificació.

Article 49

Atencions al personal

Les empreses han de facilitar a les persones treballadores seients de descans perquè els puguin utilitzar mentre no hagin d'atendre el públic i permanentment a l'auxiliar de caixa.

Article 50

Uniformitat

Les persones treballadores s'han de presentar en els respectius llocs de feina en forma adequada a la labor que tenen assignada en la seva empresa i d'acord amb la categoria. En tots els casos, han de presentar-se al seu lloc de feina correctament vestides i endreçades.

Les empreses estan obligades a lliurar a les persones treballadores les peces de treball que necessitin, si aquestes són necessàries per a la realització de la feina, amb el consegüent deure d'usar-les durant la jornada.

Les empreses que exigeixin a les persones treballadores l'ús d'uniforme o robes de treball que no siguin d'ús comú en la vida ordinària de les persones treballadores, han de pagar aquests uniformes o robes de treball.

Les empreses que exigeixin a les persones treballadores utilitzar un determinat tipus de vestit, incloses jaqueta i corbata, els han de facilitar les peces adequades i no són obligatòries, si no se subministren.

En cas de discrepància, s'ha d'estar al que dictamini la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància d'aquest Conveni.

Capítol VIII

Inaplicació de les condicions de feina previstes en aquest Conveni col·lectiu

Article 51

Inaplicació del règim de condicions de feina

En els supòsits d'inaplicació del règim de condicions de feina, regulades en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors i en el cas que el període de consultes previst en el Conveni hagi finalitzat sense acord, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, comptador des que la discrepància hagi estat plantejada. Si aquesta no aconsegueix un acord, les parts han de recórrer al procediment de mediació establert en el II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació dels Illes Balears (TAMIB). En el cas que no s'arribi a un acord en tràmit de mediació, les parts han de sotmetre les seves discrepàncies a un arbitratge vinculant, regulat en el II Acord esmentat, en aquest cas, el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es pot recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base de motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

TÍTOL II

DRETS COL·LECTIUS. DRETS I SECCIONS SINDICALS

Article 52

Comitè Intercentres

A l'empara de l'establert en l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, en aquelles empreses on hi hagi una dispersió de centres en diversos municipis i illes, s'ha de constituir un comitè intercentres com a òrgan de representació col·legiat per servir de resolució de totes aquelles matèries que, excedint de les competències pròpies dels comitès de centre o els delegats de personal, per ser qüestions que afecten diversos centres d'una mateixa empresa, hagin de ser tractades amb caràcter general.

Al Comitè Intercentres li és aplicable el que es disposa en l'article 65 de l'Estatut dels treballadors. El nombre màxim de components del Comitè Intercentres és de tretze, els seus membres han de ser designats d'entre els components dels diferents comitès de centre o els delegats de personal i en la constitució i la composició del Comitè s'ha de guardar la proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals de l'empresa.

La designació al fet que fa referència l'apartat anterior s'ha de realitzar pels sindicats mitjançant comunicació dirigida a l'empresa.

La composició del Comitè Intercentres s'ha de comunicar a l'organisme públic competent i s'ha de publicar en els taulers d'anuncis.



El Comitè Intercentres assumeix les competències previstes en els articles 64 i 41 de l'Estatut dels treballadors per als comitès i les seves decisions en les matèries de la seva competència són vinculants per a la totalitat de les persones treballadores.

Igualment, es pot crear, sobre la base de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el Comitè de Seguretat i Salut en l'empresa o grup d'empreses i la forma en què han d'articular-se la consulta i la participació de les persones treballadores en l'empresa, en la matèria que l'esmentada norma regula.

Article 53

Drets sindicals

Els delegats de personal o membres del comitè d'empresa han de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

- Fins a cinquanta persones treballadores: vint hores.
- De cinquanta-una a cent persones treballadores: vint-i-cinc hores.
- De cent una a dues-centes cinquanta persones treballadores: trenta hores.
- De dues-centes cinquanta-una a cinc-centes persones treballadores: trenta-cinc hores.
- A partir de cinc-centes una persones treballadores: quaranta hores.

Aquestes hores de crèdit poden ser acumulades trimestralment i han de finalitzar amb el trimestre natural. Aquesta acumulació només és procedent si els delegats de personal o membres del comitè d'empresa són convocats per la seva central sindical a l'efecte de negociació de convenis col·lectius o cursos de formació, circumstància que han d'acreditar davant l'empresa.

Igualment, poden ser transferides aquestes hores en favor d'un o diversos membres del comitè d'empresa o els delegats de personal de la mateixa central sindical, i la transferència ha de ser comunicada a l'empresa amb anterioritat a l'inici del trimestre natural.

Article 54

Facultats dels representants legals dels treballadors

Les facultats dels delegats de personal, del comitè d'empresa o dels centres de treball són les que regula la llei vigent.

Article 55

Seccions sindicals

En aquelles empreses amb plantilla que excedeixi de cent persones treballadores i si les centrals sindicals posseeixen en l'empresa una afiliació superior al 20 % de la plantilla, la representació del sindicat o la central, l'ha de tenir un delegat o delegada que, necessàriament, ha de ser treballador actiu o treballadora activa de l'empresa.

El delegat o delegada de la secció sindical de l'empresa té els drets següents:

- a) Convocar assemblees del seu sindicat en el centre de treball i fora de les hores de treball, amb el sol requisit de comunicar a l'empresa amb quaranta-vuit hores d'antelació la data de realització de la reunió. En cap cas no pot fer-se 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, per a la qual cosa prèviament han de dirigir-ne còpia 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 hi concorri la condició de delegat de personal o membre del comitè d'empresa.
- d) Reunir-se amb el seu sindicat en l'empresa, si les condicions del local ho permeten.

Article 56

Quotes sindicals

Les empreses han de descomptar la quota sindical de la nòmina de les persones treballadores, si així ho sol·liciten aquestes mitjançant escrit, i han d'ingressar aquest import en el compte corrent que assenyali la central o el sindicat corresponent. Per acollir-se en aquesta modalitat recaptatòria, cal que el nombre d'afiliats o afiliades a la central a la qual pertanyin els interessats o interessades representi, com a mínim, un 20 % de la plantilla.

Article 57

Càrrecs sindicals



Les persones treballadores afectades per aquest Conveni que tinguin o no càrrecs sindicals representatius de caràcter provincial, que siguin designades pel seu sindicat per formar part de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, tenen dret, durant la negociació del Conveni a disposar de les hores necessàries per desenvolupar aquesta activitat amb la deguda retribució per les hores que hi dediquin. En cap cas el sindicat no pot designar, entre els qui no tinguin la representació sindical, més de dos membres de la Comissió pertanyents a una mateixa empresa.

Així mateix, aquest dret es fa extensiu a les reunions que pugui tenir la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància.

Article 58

Dels representants de les centrals sindicals

Els o les representants de les centrals sindicals que acreditin documentalment tenir més del 20 % de representants en el sector del comerç afectat per aquest Conveni poden visitar les empreses on hi hagi delegats de personal o membres del comitè d'empresa o delegats sindicals pertanyents a la central, per tractar de donar solució als problemes de caràcter laboral que puguin presentar-se en el si d'aquestes empreses.

Els o les representants de les esmentades centrals sindicals, han de comunicar a l'empresa, a través dels delegats de personal, membres del comitè d'empresa o delegats sindicals, la visita, amb una antelació de quaranta-vuit hores.

En cap cas les reunions no poden excedir de dues hores de durada, com tampoc excedir de dues reunions el mes.

Les hores que els delegats de personal, membres de comitè d'empresa o delegats sindicals inverteixin en aquestes reunions han de ser deduïdes del crèdit d'hores mensuals retribuïdes al fet que tenen dret.

Els o les representants sindicals signants d'aquest Conveni i aquells que tinguin més del 20 % de representativitat en el sector poden desenvolupar la seva activitat a les empreses afectades per aquest Conveni amb plenes garanties.

Article 59

Protecció del naixement

1. L'avaluació dels riscos al fet que es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals ha 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 o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessària, la no realització de treball nocturn o de treball per torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulti possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, amb l'informe del metge o metgessa del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, després de la consulta prèvia amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i ha de tenir efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti que es reincorpori a l'anterior lloc.

En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi hagi lloc de feina o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible o no pot raonablement exigir-se per motius justificats, pot declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, establerta en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que es disposa en els números 1 i 2 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i així ho certifica el metge o metgessa que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part, després de l'avís previ a l'empresa i amb justificació de la necessitat de fer-ho en la jornada de treball.



Article 60 **Salut laboral**

Les empreses han de garantir la seguretat i la salut de les seves persones treballadores i adoptar totes aquelles mesures que siguin necessàries per a això, concretament, aquelles referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació obligatòria, amb càrrec a l'empresa, per desenvolupar l'activitat derivada del seu lloc de treball o categoria professional. Paral·lelament, les persones treballadores han de vetllar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin. D'altra banda, les persones treballadores afectades pel present article s'obliguen a presentar-se i superar les proves oportunes per a l'obtenció d'aquests certificats, etc., que siguin exigibles oficialment.

Les persones treballadores tenen dret a participar en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos de treball.

Totes les persones treballadores que estiguin en contacte amb aliments han de complir escrupolosament les disposicions sobre manipulació d'aquests i observar en tot moment la màxima higiene en la seva indumentària i condició personal. Totes les persones treballadores han d'atendre les instruccions de l'empresa sobre la prevenció de pràctiques antihigièniques previstes legalment i complir les ordres de treball que en aquesta matèria puguin afectar tant el servei com la imatge de l'empresa, tot això amb independència de la formació de les persones treballadores en el fet que s'ha fet referència en l'apartat primer del present article i amb càrrec exclusiu a l'empresa.

Els delegats de prevenció de riscos laborals han de disposar, per desenvolupar les seves funcions, d'un total d'hores mensuals retribuïdes:

- Centres de treball de fins a trenta persones treballadores: cinc hores/mes.
- Centres de treball de trenta-una a cinquanta persones treballadores: deu hores/mes.
- Centres de treball de cinquanta-una a cent persones treballadores: quinze/mes.
- Centres de treball de cent un a dos-cents cinquanta treballadors o treballadores: vint hores/mes.
- Centres de treball de més de dos-cents cinquanta treballadors o treballadores: vint-i-cinc hores/mes.

Aquest crèdit horari es podrà acumular semestralment. Aquest dret és independent del permís retribuït per a la formació establert en l'article 37 de la LPRL.

S'acorda la constitució de la Comissió Paritària Sectorial, segons es reflecteix en la disposició addicional tercera del present Conveni col·lectiu.

Article 61 **Persones treballadores víctimes de violència de gènere**

1. La persona treballadora víctima de violència de gènere té 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 el present Conveni. A més de modificació del període de vacances.

2. La persona treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té 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 aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a la persona treballadora les vacants existents en aqueix moment o les que es puguin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona treballadora.

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

3. El contracte de treball pot suspendre's per decisió de la persona 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 ha de tenir una durada inicial que no pot excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Aquesta situació ha de ser computable a l'efecte d'antiguitat.

4. El contracte de treball pot extingir-se de conformitat amb el que es disposa en l'article 49 de l'ET, per decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, sense cap necessitat de preavis.

5. A l'efecte del que assenyala l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors, no s'han de computar 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 els serveis de salut, segons escaigui.

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

TÍTOL III RÈGIM DISCIPLINARI

Capítol I Faltes i graduació

Article 62

Les persones treballadores poden ser sancionades per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present títol.

Qualsevol falta comesa per un treballador s'ha de classificar, atesa la importància i la transcendència, en lleu, greu o molt greu.

La manca d'atenció al públic amb la correcció i la diligència degudes s'ha de graduar en funció de la notorietat, la transcendència o les conseqüències d'aquesta.

Article 63

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
2. L'abandó del treball sense causa justificada, tot i que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'això s'origina perjudici greu a l'empresa o si és causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
3. Manca de condícia i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
4. Utilitzar els mitjans de comunicació de l'empresa per a usos diferents pels quals s'estigui habilitat, inclosos el correu electrònic i l'ús de telèfons mòbils durant la jornada laboral en contra de les instruccions de l'empresa.

Article 64

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball, quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. L'absència del treball sense la deguda autorització o causa justificada d'un dia el mes.
3. La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica crebant manifest de la disciplina o si se'n deriva perjudici per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
4. Fer, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
5. Facilitar la clau d'accés individual a una altra persona, simular la identitat d'un altre utilitzant la seva clau i la creació de còpies de fitxers sense l'autorització de l'empresa.
6. la reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un trimestre i havent intervingut comunicació escrita.
7. La no presentació a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'incapacitat temporal, en els terminis legalment establerts.

Article 65

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. L'absència del treball sense la deguda autorització o causa justificada de més d'un dia el mes.



2. El frau, l'acceptació de recompenses o favors de qualsevol índole, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant a l'empresa com als companys i companyes de treball o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc, així com l'apropiació indeguda de mostres promocionals o qualsevol altre tipus d'article, descompte o benefici destinat a clients, amb independència que tenguí o no valor de mercat. Fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altri, vendre's o cobrar-se a si mateix, sense expressa autorització de l'empresa.
3. La simulació de malaltia o accident.
4. Simular la presència d'un altre treballador, per qualsevol mitjà dels usuals per verificar la presència del treballador en l'empresa.
5. La manca de respecte o consideració al públic.
6. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
7. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
8. La continuada i habitual falta de condícia i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
9. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat, falta de respecte i consideració als caps i caps o familiars, així com als companys i companyes de treball i al públic en general.
10. L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.
11. La prestació de targeta de compra a persones no autoritzades per a usar-la, així com la cessió dels descomptes concedits al personal, a favor d'altres empreses.
12. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.
13. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en el compliment del treball.
14. No respectar, coneixent les mesures o normes de seguretat, per negligència, descuit o per voluntat pròpia, les mesures de protecció derivades del Pla de Prevenció de Riscs o imposades per l'empresa per evitar aquests riscs.
15. L'incompliment o abandó de les normes i mesures establertes per la Llei de prevenció de riscos laborals o les determinades pel Conveni o per les empreses en desenvolupament i aplicació d'aquesta, si d'aquest incompliment pot derivar-se risc per a la salut o la integritat física de la persona treballadora o d'altres treballadors.
- 15 bis. L'incompliment o abandó de les normes de prevenció de riscos penals que estiguin establertes en l'àmbit de l'empresa.
16. La conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte a la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual o assetjament moral. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
17. La transgressió de les normes de seguretat informàtica o el trencament de la confidencialitat de les dades.
18. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometí dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

Capítol II Sancions

Article 66

Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que s'estipula en aquest Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita a la persona treballadora.



Article 67

Sancions màximes

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, atesa la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per falta lleu. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a tres dies.
2. Per faltes greus. Suspensió de sou i feina de quatre a quinze dies.
3. Per faltes molt greus. Des de la suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el grau màxim.

Article 68

Prescripció

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 comissió de la falta i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comès.

Article 69

L'enumeració de faltes que es contenen en aquest capítol es fa a títol enunciatiu, per la qual cosa s'han de considerar com a faltes sancionables per la direcció de l'empresa totes les infraccions dels deures establerts en la normativa laboral vigent, així com qualsevol incompliment contractual.

Correspon a la direcció de l'empresa, d'acord amb el que es disposa en l'Estatut dels treballadors, la facultat de sancionar les persones treballadores, en virtut d'incompliments laborals.

Per a la imposició de les sancions s'han de seguir els tràmits prevists en la legislació general. Si l'empresa té constància de l'afiliació d'una persona treballadora a la qual s'imputaran uns fets que puguin donar lloc a sanció que exigeixi prèviament l'audiència al delegat sindical, aquesta audiència ha de fer-se almenys amb dos dies hàbils d'antelació a la comunicació a la persona treballadora de la decisió sancionadora.

Article 70

Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual en el lloc de feina

I. Introducció

Com a resultat de la negociació del Conveni col·lectiu de comerç i d'acord entre les parts, l'objecte de les quals és fomentar polítiques i pràctiques que estableixin uns entorns laborals lliures de l'assetjament sexual, i, d'altra banda, un protocol d'actuació per reglamentar els procediments que s'han de seguir en els casos que es plantegin d'assetjament sexual.

II. Definició

La definició més recent d'assetjament sexual, la trobam en la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, en els següents termes:

«La situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu».

Pel que fa a la nostra normativa interna, l'article 4 de l'Estatut dels treballadors disposa que totes les persones treballadores tenen dret «al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual».

Finalment, el Codi de conducta elaborat en el si de la Comissió de les Comunitats Europees proposa la següent definició:

«L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home en el treball. Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats.

Es considerarà com a tal si la conducta és indesitjada, irraonable i ofensiva per a la persona que n'és objecte; si la negativa o la submissió d'una persona a l'esmentada conducta per les empreses o persones treballadores (inclosos i incloses els i les superiors i els companys i les companyes) s'utilitza de forma explícita o implícita com a base per a una decisió que tenguí efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la



formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació en l'ocupació, els ascensos, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació o aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte».

III. Adopció d'un codi de conducta

Com a mesura preventiva en les situacions d'assetjament sexual es proposa l'adopció, amb les adaptacions oportunes, del *Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual* elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, en compliment de la Recomanació d'aquesta Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

L'objecte del *Codi de conducta*, que haurà de difondre's en el si de les empreses, és proporcionar a les empreses i a les persones treballadores una orientació pràctica sobre la protecció de la dona i de l'home en el treball, i establir recomanacions i procediments clars i precisos per evitar l'assetjament sexual.

IV. Protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual

Els principis en els quals el Protocol d'actuació es basa són l'eficàcia i efectivitat dels procediments, així com la celeritat i la confidencialitat dels tràmits.

1. Procediment informal

En atenció al fet que en la majoria dels casos el que es pretén simplement és que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i, com a tràmit extraoficial, es valorarà la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut de com la persona treballadora mateixa expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda i que interfereix en el seu treball, a fi de cessar en la conducta.

Aquest tràmit extraoficial podrà ser dut a terme, si la persona treballadora així ho decideix, i per la seva elecció, per un representant dels treballadors, pel superior immediat o per superiora immediata, o per una persona del departament de recursos humans de l'empresa.

El present procediment podria ser adequat per als supòsits d'assetjament laboral no directe sinó ambiental, en què allò que es veu afectat és l'entorn laboral i es crea un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

2. Procediment formal

En els casos en els quals, per tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, aquest no resulti adequat, s'iniciarà un procediment formal.

- Aquest s'iniciarà amb la prestació d'una denúncia en la qual figurarà una relació d'incidents, tan detallada com sigui possible, elaborada per la persona treballadora que sigui objecte d'assetjament sexual.

La persona a la qual anirà dirigida la denúncia serà, a elecció de la persona treballadora, un membre del departament de recursos humans o de personal, o un membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si així ho decidís la persona treballadora, una còpia de la denúncia serà traslladada als representants legals del personal.

- La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu, encaminat a l'esbrinament dels fets i es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents o a totes les intervinents, inclusivament als representants legals dels treballadors, si així ho hagués decidit la persona treballadora afectada, i es duran a terme totes les diligències que es considerin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

Durant la tramitació de tals actuacions es possibilitarà al denunciador o al denunciat, si aquests així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió sobre aquest tema.

La intervenció dels representants legals dels treballadors, tant com la de possibles testimonis i de totes i tots els actuants, haurà d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones. S'observarà el degut respecte tant a la persona treballadora que ha presentat la denúncia com a la persona treballadora objecte de la denúncia.

- La constatació de l'existència d'assetjament sexual donarà lloc a la imposició de les sancions greus previstes en l'ET.

- Quan la constatació dels fets no sigui possible i no s'adoptin, per tant, mesures disciplinàries, en cap cas no s'usaran represàlies contra la persona treballadora denunciador, ans al contrari, se supervisarà amb especial atenció la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeix.

Així mateix, i sempre que això sigui possible, es procurarà una organització del treball que impedeixi el contacte continu de les persones treballadores afectades.

- La Comissió Paritària del Conveni haurà de ser informada de tots els casos d'assetjament sexual tramitats en les empreses que finalitzin amb imposició d'alguna sanció disciplinària.



Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

I. La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i el seu compromís per evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, i per això expressa el seu desig que totes les persones treballadores siguin tractats i tractades amb dignitat, i no permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual en el treball.

II. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona treballadora, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

III. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tots i totes. Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament hauran de garantir que no es produeixi l'assetjament sexual en els sectors sota la seva responsabilitat.

IV. Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia, si es produeix assetjament sexual, les quals seran tractades amb serietat, promptitud i confidencialment. Les denúncies hauran de contenir la descripció dels incidents i hauran de ser dirigides, a elecció de la persona treballadora, a un o una membre del departament de recursos humans o de personal o un o una membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si la persona treballadora ho desitja, es posaran els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

V. «El comportament o la conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, serà considerat com a falta molt greu. Si aquesta conducta es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella».

En els supòsits en què una persona treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual serà sancionat o sancionada conforme disposa el precepte assenyalat.

Article 71

Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament moral en el lloc de feina

1. Declaració de principis

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat així com la seva integritat física i moral. També la persona treballadora té dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

En els últims temps l'assetjament moral (*mobbing*) està ocasionant no pocs danys en la salut de les persones treballadores que per desgràcia són víctimes d'algun tipus de conducta relacionada amb l'assetjament moral.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, desraonades i ofensives per a la persona que les sofreix. Per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el grau màxim, han de ser tractades en un context o procediment intern de conflictes que, sense rebutjar la utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast de la persona treballadora assetjada, ens permeti actuar amb promptitud en el lloc del problema, tractar les denúncies amb serietat i confidencialitat, protegint la intimitat de la persona treballadora, i zero tolerància a aquell o aquella que pretengui perseguir o prendre represàlies al o la denunciante.

Les parts signatàries del present acord, conscients de la importància que aquest fenomen laboral està adquirint, es comprometen a realitzar l'esforç necessari, encaminat a crear o mantenir un entorn laboral on es respectin la dignitat i la llibertat de totes les persones treballadores que desenvolupen la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.

Assetjament moral (*mobbing*)

La situació d'assetjament moral es produeix quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) sotmeten una altra a una violència psicològica sistemàticament durant un període de temps més o menys perllongat. L'assetjament moral pot tenir fins a quaranta-cinc formes d'expressió diferents, encaminades totes a ofendre, ridiculitzar i conduir la víctima a l'aïllament del grup, i si resulta de tot això, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

De les quaranta-cinc possibles formes d'expressió de l'assetjament moral anam a assenyalar, a tall d'exemple, les següents conductes:

- Restringir possibilitats de parlar o defensar-se davant un conflicte.
- Prohibir a altres companys o altres companyes que col·laborin amb la víctima.





- Obligar la víctima a executar tasques que estiguin en contra dels seus principis.
- Obligar la víctima a repetir una vegada i una altra treballs que ja han estat acabats.
- Traçar objectius o obligar la víctima a realitzar projectes difícils de complir.
- Frenar projectes. Assignar la víctima missions sense sentit o llevar-li responsabilitats, deixant la persona sense treballs per fer.
- Impedir que estigui informat.
- Infondre por perquè no parli amb altres superiors.
- Ignorar la seva presència o referir-s'hi com si fos invisible. No dirigir-li la paraula.
- Induir a errors premeditadament o oferir-se a millorar un treball afegint errors a fi que la persona sigui castigada d'alguna manera per això.
- Minimitzar qualsevol esforç dut a terme per a la concreció d'un determinat projecte.
- No reconèixer mai que es tracta d'un treball ben fet.
- No premiar ni donar incentius.
- Destrucció de realitzacions.
- Donar més feina de la pactada, fins i tot més que a altres persones.
- Assignació discriminada dels pitjors treballs.
- Denigrar el seu treball comparant-lo amb el d'altres persones treballadores sense indicar-li com desitja que el treball es realitzi.
- Restringir les possibilitats perquè pugui aclarir la seva posició o els seus punts de vista.
- Utilitzar tàctiques de desestabilització.
- Traslladar-lo o traslladar-la a un altre despatx, zona, departament o simplement canviar-lo o canviar-la de taula, amb ànim de separar-lo dels seus companys o separar-la de les seves companyes i de fer-li sentir que molesta.
- Excloure'l o excloure-la de qualsevol esdeveniment que organitzi l'empresa o de qualsevol activitat social.
- Denigrar-lo o denigrar-la davant superiors.
- Rebutjar les seves propostes des del principi sense argument raonable.
- Responsabilitzar-lo o responsabilitzar-la d'errors comesos per altres persones.
- Facilitar-li informació errònia.
- Negar-li la possibilitat de realitzar cursos de formació i reciclatge.
- Assignar-li tasques en les quals sempre depengui d'algú.
- Controlar-lo i vigilar-lo o controlar-la i vigilar-la constantment d'una forma inclement.
- Obrir la seva correspondència.

Qualsevol d'aquestes conductes, encara que aïllades, ens poden semblar irrellevants, ja són per si mateixes factor de riscos psicosocial, amb el consegüent dany per a la salut de la persona treballadora, i formen part d'una estratègia perfectament orquestrada per l'acosador o acosadora, però a més l'acosador o acosadors o acosadora o acosadores, ja en una altra fase més explícita, quan la víctima ja ha estat paralizada i acorralada, sol utilitzar les següents armes:

- Parla malament, directament i indirectament, i dona males referències per a futurs projectes, i calumnia i degrada la professionalitat o la imatge personal de la víctima.
- Critica la seva vida privada, la seva família, els seus fills, el seu marit o esposa, etcètera.
- Parla malament d'uns altres i inventa històries que alguns companys o companyes diuen per atemorir-lo o atemorir-la més si hi cap i s'aïlli encara més.
- Crítica permanentment la seva forma de vida.
- Riu i es burla de la seva vida privada.
- Vol dirigir la seva vida privada.
- Fa que se senti confusa o confús, massa lenta o lent mentalment, poc creatiu o creativa, malalta o malalt mentalment o emocionalment, depenent.
- Fa mofa de les seves presumptes discapacitats o de les reals, en el cas que la víctima les pateixi.
- Imita gests, la veu, la manera de caminar, de moure's, o altres qualitats en to de burla.
- Ataca les seves creences polítiques o religioses o sindicals.
- Acusa en públic sobre conductes falses per crear animadversió.
- Parla malament i quasi en secret i xiuxiueja en presència del maltractat o maltractada.
- Difon rumors malintencionats, siguin certs o no.
- Fa continus comentaris maliciosos respecte a les persones assetjades.

En aquesta fase l'assetjat o assetjada sol tenir algun tipus de reacció, ja comença a ser conscient del maltractament, és el moment en el qual la víctima diu «això ja és massa». Però l'assetjament no acaba aquí, encara hi ha una altra fase més violenta, és quan l'acosador:

- Crida i insulta per accentuar suposats errors de la víctima.
- Amenança.
- Pretén aterrir la víctima per qualsevol mitjà al seu abast.





- Crítica i menysprea el treball de la víctima en presència de companys o companyes, o compara el mateix amb uns altres suposadament millors.
- Provoca verbalment i fins i tot físicament la víctima amb la finalitat d'induir-la a reaccionar de forma descontrolada.
- Comportaments explícits de maltractament verbal i físic.

Conseqüències per a la víctima

Les parts signatàries d'aquest protocol reconeixen i estan convençudes que la submissió de la víctima, durant algun període de temps més o menys llarg, a les conductes o fets assenyalats anteriorment ocasiona unes conseqüències no desitjables a la víctima. Aquestes conseqüències poden ser de diversa naturalesa i afectar diferents àmbits de l'entorn on se situa la víctima.

Aquestes conseqüències estan molt properes a les patologies de l'estrès. S'assenyalen com algunes de les més importants les conseqüències següents:

Per a la persona treballadora afectada. En el terreny psíquic. La simptomatologia pot ser molt diversa. L'eix principal que sofreix el o la subjecte afectat o afectada és l'ansietat: la presència d'una por accentuada i continua, d'un sentiment d'amenaça. L'ansietat que manifesten aquestes persones en el seu temps de treball pot generalitzar-se a altres situacions. Poden donar-se també altres trastorns emocionals com ara sentiment de fracàs, impotència i frustració, baixa autoestima o apatia. Poden veure's afectades per diferents tipus de distorsions cognitives o mostrar problemes a l'hora de concentrar-se i dirigir l'atenció (els diagnòstics mèdics compatibles són síndrome d'estrès posttraumàtic i síndrome d'ansietat generalitzada). Aquest tipus de problema pot donar lloc al fet que la persona treballadora afectada, amb l'objectiu de disminuir l'ansietat, desenvolupi comportaments substitutius (drogues, alcohol o qualsevol altre tipus d'addiccions) que, a més de constituir comportaments patològics en si mateixos, estan en l'origen d'altres patologies.

a) L'excessiva durada o magnitud de la situació de *mobbing* pot donar lloc a patologies més greus o agreujar problemes preexistents. Així, és possible trobar quadres depressius greus, amb individus amb trastorns paranoïdes i, fins i tot, amb suïcides.

En el terreny físic, podem trobar-nos amb diverses manifestacions de patologia psicossomàtica: des de dolors i trastorns funcionals fins a trastorns orgànics.

b) Per a l'organització del treball. Està constatat que l'existència de persones treballadores amb aquest tipus de problemes afecta el desenvolupament del treball, la distorsió que es produeix per la falta de comunicació i col·laboració interfereix en les relacions que els treballadors i treballadores han d'establir per a l'execució de les tasques.

Per aquest motiu, es produirà una disminució en la quantitat i qualitat del treball desenvolupat per la persona afectada, l'entorpirament o la impossibilitat del treball en grup, problemes en els circuits d'informació i comunicació. D'altra banda es produirà un augment de l'absentisme de la persona afectada.

Alguns estudis amb molta base científica relacionen la qualitat del clima laboral amb la possibilitat que s'incrementi l'accidentabilitat.

c) Per al nucli familiar i social. L'entorn familiar i social de l'afectat o afectada patirà les conseqüències de tenir una persona propera amargada, desmotivada, sense expectatives ni ganes de treballar, que patirà possiblement algun tipus de trastorn psiquiàtric, amb alguna addicció o sense.

d) Per a la comunitat. Diversos estudis que tracten sobre l'impacte econòmic d'aquest tipus de problema per a la comunitat assenyalen que no cal menysprear les conseqüències que en aquest àmbit es produeixen: la pèrdua de força de treball, costos assistencials per malalties, costos de les pensions d'invalidesa, etc.

Intervenció

Per fer front a aquest tipus de problemes, les parts signatàries d'aquest protocol es comprometen:

1. S'avaluaran els riscos psicosocials així com la detecció precoç per mitjà de la vigilància de la salut de situacions d'ansietat produïdes per l'entorn laboral.
2. Les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per publicar aquest protocol en tots els taulers d'anuncis de tots els centres de treball.
3. Es constituirà un servei intern de psicologia al qual podran accedir els treballadors o treballadores que ho considerin convenient, o els seus representants, si així ho desitgen els treballadors o treballadores afectats o afectades.
4. Per aconseguir els objectius desitjables i perseguits per les parts signatàries s'aplicaran uns procediments.

Aquests procediments han de ser clars i precisos i la seva resolució eficaç i efectiva:

a.1. Procediment informal:

Aquest ve motivat pel fet constatat que la majoria de les persones afectades anhelan que la seva situació d'assetjament acabi.



a.1.1 Ha de ser possible i bastar que la persona treballadora expliqui clarament a la persona que mostra comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és humiliant, que molesta i que obstaculitza la realització del seu treball.

a.1.2. Si resulta que a la persona treballadora assetjada li és difícil per qualsevol circumstància que concorri, aquesta persona ha de poder elegir un representant legal, que procedirà immediatament a transmetre el missatge.

a.1.3. Si l'acosador o acosadora, una vegada que ha rebut el missatge, continua amb el seu comportament o resulta inadequat resoldre el problema de manera informal, es procedirà al procediment formal.

a.2. Procediment formal:

Aquest s'iniciarà amb la presentació d'una denúncia en la qual figurarà una relació d'incidents, tan detallada com sigui possible, elaborada per la persona que sigui objecte d'assetjament. La persona a la qual anirà dirigida la denúncia serà, a elecció de la persones treballadores, un o una membre del departament de recursos humans, de la direcció de l'empresa, el psicòleg o psicòloga del servei de prevenció de riscos laborals o el metge o doctora del mateix servei de prevenció. Quan les persona treballadora no s'oposi, una còpia de la mateixa denúncia serà traslladada als representants legals de les persones treballadores en el centre de treball que, a petició de l'afectat o afectada, podran intervenir en nom seu.

La representació legal dels treballadors haurà de ser informada de tots els casos d'assetjament moral tramitats en l'empresa que finalitzin amb imposició d'alguna sanció disciplinària.

a.2.1. La denúncia donarà lloc a l'obertura d'un expedient informatiu, encaminat a l'esbrinament dels fets i es donarà tràmit d'audiència a tots i totes les intervinents, inclusivament els representants legals dels treballadors si així ho hagués decidit la persona treballadora afectada, i es practicaran totes les diligències necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts. L'expedient s'instruirà sota els principis de rapidesa i confidencialitat.

El Comitè de Seguretat i Salut vetllarà per una ajuda estructurada i sòlida que l'ajudi a defensar-se de les persones que l'acosen i a eliminar els mètodes d'influència d'exercici de l'assetjament, "tractament d'urgència" (pot ser el trasllat, només mentre duren les investigacions i desenllaç del plet).

a.2.2. Es requerirà el diagnòstic psicològic resultant de l'obligatori examen mèdic i de veracitat que ens assenyali la ruta per seguir, a tenor de l'anàlisi de la simptomatologia presentada per l'afectat o l'afectada, en la qual es combinin els serveis especialitzats del camp jurídic, accions legals per emprendre en l'aprofitament dels recursos disponibles.

a.2.3. El demandant o la demandant, per suportar la tensió de tot el procés o l'eventualitat d'un possible plet, rebrà el suport psicològic necessari i es procurarà la major rapidesa en el procés a més de la confidencialitat d'aquest.

a.2.4. Perquè el procés o el possible judici no esdevinguin desencadenants d'una depressió o problemes majors, l'afectat o afectada podrà donar potestat als representants legals dels treballadors perquè actuïn.

a.2.5. Si l'acció en els tribunals, bé davant la jurisdicció penal per les diferents conductes que hagin pogut tenir lloc (lesions, coaccions, amenaces), bé davant la jurisdicció civil o social per les accions contractuals, no pugués demostrar els fets, no es prendran mesures ni represàlies en la figura del o la demandant, atela la complexitat del tema, parant a partir d'aquest moment especial esment perquè no es tornin a repetir els fets, prenent fins i tot una nova organització dels llocs de treball per evitar la proximitat entre les persones implicades.

a.2.6. La constatació de l'existència d'assetjament moral, donarà lloc a la imposició de les sancions que es prevegin en el conveni d'aplicació, en el capítol de faltes i sancions i 54.2.c) de l'Estatut dels treballadors. En el cas que la persona culpable resulti algun directiu o alguna directiva de l'empresa a qui no fos aplicable el conveni col·lectiu, l'empresa adoptarà la mesura adequada perquè el culpable o la culpable no puguin accedir de cap manera a la persona treballadora víctima d'aquest maltractament psicològic.

Article 72

Medi ambient

La creixent preocupació per l'estat del medi ambient en la nostra comunitat autònoma de les Illes Balears du les parts signatàries a seguir mantenint en el present Conveni col·lectiu el seu compromís per la millora continuada del comportament mediambiental a totes les empreses i persones treballadores que es dediquin a l'activitat del comerç de tota classe, tant a l'engròs com al detall.

Aquest comportament se sustentará sobre el reconeixement dels drets i deures de les parts i estarà basat en el treball comú de la direcció i de les persones treballadores quant a la proposta, aprovació, desenvolupament i avaluació de la política mediambiental de les empreses.

La cooperació en matèria de medi ambient entre les empreses i les persones treballadores tindrà com a objectius fonamentals els següents:

- Reduir el consum energètic i estudiar la introducció d'energies renovables.
- Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats pròpies de les empreses.
- Fomentar la distribució i la utilització de productes més respectuosos amb el medi ambient.
- Millorar la utilització dels recursos hídrics.
- Establir campanyes de sensibilització mediambiental dirigides a els usuaris i usuàries i clients i clientes de les empreses.





- Aconseguir una bona comunicació entre les empreses i la societat en aquesta matèria.
- Fomentar i garantir la formació i participació de les persones treballadores en la gestió mediambiental de les empreses.
- Rebre informació periòdica i per escrit sobre tots els aspectes relacionats amb el comportament ambiental de les empreses.

Article 73

Igualtat en el treball

1. Compromís. El lloc de treball és un dels àmbits estratègics per reduir la discriminació en la societat. Si en el lloc de treball es reuneixen persones de diferent sexe, edat, raça, extracció social i capacitat física i se'ls tracta equitativament, el lloc de treball contribueix a reduir les tensions provocades pels prejudicis i els estereotips i a demostrar que la vida social i el treball sense discriminació són possibles, efectius i desitjables. La igualtat en l'ocupació és transcendental per a les persones en termes de llibertat, dignitat i benestar.

Així, en les empreses no es tolerarà cap tipus de pràctica discriminatòria en la seva organització i cohabitació amb diferents realitats sociodemogràfiques que integra en la seva cultura per a la seva convivència i enriquiment dels seus valors. La pròpia diversitat de l'organització per la seva particularitat individual i la integració d'aquestes realitats és la base per a una cultura sense pràctiques discriminatòries i garant d'una efectiva igualtat de tracte i d'oportunitats professionals. Així mateix, és pretensió superar el plantejament basat exclusivament en la prohibició de discriminar per adoptar una perspectiva més àmplia que abasta l'obligació d'impedir la discriminació i promoure la igualtat efectiva.

2. Política. Les empreses, consideren la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi bàsic i estratègic de la gestió de l'organització, i es comprometen a integrar la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de les empreses. En aquesta línia els empresaris i empresàries, assumeixen els següents principis i compromisos que conformen la seva política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

- 1) Transversalitat en la gestió de la igualtat. Les actuacions en aquest àmbit partiran dels plans estratègics amb la definició d'objectius concrets. Els plans d'igualtat tindran el suport institucional de la direcció.
- 2) Els plans d'igualtat d'oportunitats contribuiran a cimentar l'òptica de la igualtat ja present i promoguda en totes les estratègies que es desenvolupen en la gestió de les empreses, així com la promoció i participació de la dona en tots els àmbits.
- 3) Foment de l'aplicació de mesures d'equiparació personal i professional de manera permanent entre totes les persones que formen part de les plantilles de les empreses, independentment del sexe, per aconseguir la presència qualitativa de les dones i amb això l'eficàcia i eficiència de l'organització.
- 4) Impuls de programes i accions per a l'eliminació de barreres econòmiques, físiques i socials que perpetuen hàbits, tipus de professions i rols que tradicionalment s'han associat a un dels dos sexes i que poden ser exercits per tots dos.
- 5) Sensibilització i preparació de totes les persones que integren les plantilles de les empreses perquè afavoreixin la igualtat de tracte i oportunitats, eliminin els tractes discriminatoris i evitin l'ús sexista del llenguatge.
- 6) Pel que fa a imatge i difusió, es reflectirà la diversitat en totes les seves expressions, així com el compromís amb la construcció d'igualtat.

En el marc d'aquesta política, entre altres accions, les empreses formulen i posen en pràctica el Pla PIMHER (Pla d'Igualtat entre Dones i Homes en els seus respectius centres de treball o empreses).

3. Pla d'Igualtat entre Dones i Homes en el Sector

A) CONSIDERACIONS GENERALS. La pretensió d'abordar un pla d'igualtat com el Pla PIMHER i la implicació en aquest projecte suposa iniciar el camí de la gestió de la igualtat, no amb accions puntuals, sinó amb un enfocament integral.

Es crea l'Observatori de la Dona per les parts negociadores i signants d'aquest Conveni per a la definició i el seguiment dels PIMHER en conjunt, de manera que les mesures que s'implantin a curt termini es consolidin i així mateix s'aconsegueixin els objectius a mitjà i llarg termini. Aquest fòrum està compost per persones designades per les organitzacions empresarials i sindicals signants d'aquest Conveni amb un total de vuit persones, quatre de la patronal i quatre dels sindicats.

B) OBJECTE I ABAST. Aquest Pla d'Igualtat té per objecte promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'ocupació incrementant el nombre de dones en llocs qualificats de responsabilitat i representació, disminuint progressivament la segregació vertical en l'ocupació per raons de sexe existent en l'organització de les empreses de comerç.

Per això, en les diferents fases de la seva implantació, engegarà accions els objectius de les quals persegueixen:

- 1) Fomentar l'aplicació de mesures d'equiparació personal i professional de manera permanent entre totes les persones que formen part de les plantilles, independentment del seu sexe.
- 2) Impulsar programes i accions per a l'eliminació de barreres físiques i socials que perpetuen hàbits, tipus de professions i rols que tradicionalment s'han associat a un dels dos sexes i avui poden ser exercits per tots dos.



3) Sensibilitzar i preparar totes les persones integrants de les plantilles perquè afavoreixin la igualtat de tracte i oportunitats, eliminin els tractes discriminatoris i evitin l'ús sexista del llenguatge.

C) **PLANS DE SITUACIÓ.** Amb la finalitat d'elaborar Plans d'Igualtat ajustats a la realitat de l'organització de cada centre de treball o empresa, el Pla proposa elaborar "plans de situació / diagnòstics" per conèixer la situació respecte a la gestió interna que es realitzi des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'objectiu és proporcionar informació sobre les característiques, les necessitats i les opinions de les dones i homes que treballen en l'empresa, detectar l'existència de possibles desigualtats per raó de sexe i poder així contribuir a avançar en l'eliminació d'aquestes incorporant oportunitats de millora, així com per servir de base per a la realització dels corresponents plans d'acció.

D) **PLANS D'ACCIÓ.** Els plans d'acció derivats del pla de situació o diagnòstic aniran objectivats, amb indicadors numèrics que s'incorporin a la gestió quotidiana de l'organització dins els plans de gestió de les empreses.

D'aquesta forma, s'utilitzarà el sistema de seguiment i avaluació del Pla de Gestió, per avaluar els plans d'igualtat.

El radi d'implantació del Pla d'Igualtat de les Empreses assoleix totes les empreses afectades pel present Conveni i s'incorporaran durant la vigència del Conveni aquelles mesures concretes i bones pràctiques que es considerin testades i consolidades per l'Observatori de la Dona, i del seguiment de les quals es farà partícip tot el sector, i podran dotar-se les parts signatàries, si es considera oportú, d'una subcomissió de treball específica en la qual delegar tals tasques.

De cada pla de situació o diagnòstic sorgeixen actuacions que configuren un pla d'igualtat. Aquestes actuacions s'abordaran de forma progressiva mitjançant plans d'acció enquadrats en sis camps d'actuació:

- Camp d'actuació **LLENGUATGE** - Plans d'acció: Elaboració de la proposta d'estil sobre la utilització del llenguatge no sexista; revisió de documents sobre l'ús de llenguatge discriminatori; sensibilització per la igualtat i pautes per a un llenguatge no sexista en escrits, panells, etc.
- Camp d'actuació **BARRERES FÍSiques I DE SALUT** - Plans d'acció: avaluació ergonòmica de llocs o tasques i definició d'aquests segons criteri ergonòmic de protecció a població treballadora femenina; pla d'avaluació i adaptació del lloc o de les condicions de treball per a dones embarassades; pla de tractament mesures terapèutiques de malalties específicament de la dona; planificació per als casos de permisos per maternitat, guardes legals, etc.
- Camp d'actuació **BARRERES SOCIALS** - Plans d'acció: Plans interns per analitzar i gestionar la vinculació de llocs a un gènere determinat (definició de llocs associats a un gènere susceptibles d'ocupació, etc.); pla per possibilitar la incorporació voluntària de dones a jornada completa; preferència jornada completa temps parcials, etc.
- Camp d'actuació **DESENVOLUPAMENT PERSONAL I PROFESSIONAL** - Plans d'Acció: Incrementar el nombre de dones en els processos de formació; Incorporar més dones als programes a potencials; Incrementar la incorporació a llocs de comandaments i gestors de llicenciades que ocupen nivell de professionals; pla de mentors per a l'adaptació persona lloc; etc.
- Camp d'actuació **CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL I LABORAL** - Plans d'acció: Pla de flexibilització horària coordinat amb el pla de l'altre membre de la parella.
- Camp d'actuació **COMUNICACIÓ, PROJECCIÓ I RECONEXIMENT** - Plans d'acció: campanyes internes en les empreses de sensibilització sobre la discriminació; campanyes internes per promoure la presència de dones a llocs de major responsabilitat; certificat d'empresa col·laboradora per la igualtat de dones i homes.

TÍTOL IV

INTERPRETACIÓ, VIGILÀNCIA I SEGUIMENT DEL CONVENI

Article 74

Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància

De conformitat amb l'article 85.3.i) del vigent Estatut dels treballadors, es constituirà una comissió paritària del Conveni. La Comissió Paritària es reunirà en els quinze dies següents al de la publicació del Conveni en el BOIB, i en la reunió 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.

Qualsevol dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni s'ha de sotmetre a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància. Aquesta Comissió estarà constituïda per dos membres en representació de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT (FeSMC-UGT-Balears); dos membres de la Federació de Serveis de CCOO de les Illes Balears i un membre d'USO, i cinc membres en representació de les organitzacions empresarials (quatre d'AFEDECO i un per al conjunt de PIMECO, ASCOME-PIME MENORCA I PIMEEF).

Al principi de cada reunió, ambdues parts decidiran, de mutu acord, les persones que han d'actuar de moderador i de secretari d'actes.

A les reunions que faci la Comissió podran assistir amb veu però sense vot els experts o expertes que les parts considerin convenients.

A més la Comissió intervindrà en tots aquells assumptes atribuïts expressament a la Comissió en aqueest Conveni.

A petició de qualsevol de les parts que subscriuen aquest Conveni col·lectiu, la Comissió ha de reunir-se en els quinze dies següents a la data de recepció d'aquesta petició.

Qualsevol petició ha de ser adreçada, a través d'alguna organització signatària 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 seu de reunions queden fixats en els locals del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), situat a 07003 - Palma, Av. del Comte de Sallent, 11 - 2a planta, telèfon 971 76 35 45 i fax 971 76 35 46.

Article 75 **TAMIB**

Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de solucionar 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 número 18, de 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 els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar 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 se sotmeten expressament les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, als seus procediments.

Article 76 **Conflicte amb relació a les funcions professionals**

Els conflictes que, eventualment, se suscitin amb relació a les funcions dels diferents llocs de treball corresponents a cadascun dels grups professionals, sense perjudici dels drets d'acudir a la jurisdicció social, són expressament matèria de mediació en el si del TAMIB.

Disposició addicional primera

En el supòsit que aquest Conveni col·lectiu sigui objecte d'impugnació col·lectiva per qualsevol de les parts integrants de la Comissió Negociadora i el Tribunal competent declari nul qualsevol dels articles del Conveni, es pacta expressament que el Conveni ha de ser objecte de negociació íntegrament.

Disposició addicional segona **Concurrència de convenis**

Si alguna o algunes activitats comercials de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es veuen afectades també per un altre conveni d'igual o superior àmbit territorial, les empreses i persones treballadores d'aquestes s'han de regir, en un tot i amb exclusivitat, pel que es disposa en aquest Conveni.

Disposició addicional tercera **Òrgan paritari de salut laboral**

Les organitzacions empresarials i sindicals signants d'aquest Conveni assumeixen el compromís de crear un òrgan paritari, empresarial i sindical, en el termini màxim de sis mesos comptadors des de la signatura d'aquest Conveni, l'objecte del qual sigui el foment de la investigació, el desenvolupament i la promoció d'accions tendents a la millora de la salut laboral i la seguretat en el treball en el sector de Comerç.

Per dotar de recursos econòmics de caràcter periòdic aquest organisme paritari, se subscriurà l'oportú conveni per a la recaptació per la Tresoreria General de la Seguretat Social de les corresponents aportacions sobre les cotitzacions socials de les empreses del sector, que no podran superar el 0'05 % de les bases de cotització durant el temps que s'estableixi de durada de tal organisme.

Es pacta expressament el contingut obligacional d'aquesta disposició, que tindrà la mateixa vigència inicial que la d'aquest Conveni col·lectiu.

Disposició addicional quarta

Es crearà una comissió paritària empresarial i sindical, dins del període de vigència del Conveni col·lectiu, que s'encarregarà d'estudiar la viabilitat, si escau, de fixar un plus salarial per raó del nombre de treballadors que tengui censats una empresa, així com també la possible eliminació dels grups professionals IB i IIB.



Disposició transitòria primera

Els endarreriments salarials reportats per l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu hauran de ser satisfets per les empreses a les seves persones treballadores, com a màxim, dins dels tres mesos següents a la signatura del Conveni, amb la seva consegüent cotització a la Seguretat Social dins del mes següent al 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.

Clàusula aclaridora primera

El terme empresa que figura en aquest Conveni corresponent als articles referits a l'assegurança d'accidents complementaris i a la jornada, fa referència també a qualsevol persona representada o delegada per aquesta. Al mateix temps fa referència, a l'empara de l'article 1.1.) 2.) de l'Estatut dels treballadors a tota persona física o jurídica, o comunitats de béns i altres figures previstes en l'article 35 i concordants del Codi civil.

ANNEX 1

CRIDA A TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS I COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'OCUPACIÓ (Article 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, i article 15 del Conveni col·lectiu de comerç)

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 de diferent província o comunitat autònoma:

A l'efecte de realitzar la crida i, si escau, garantir l'ocupació prevista en el Conveni col·lectiu de comerç de Balears, comunica al treballador o treballadora:

TREBALLADOR:

Nom i cognoms:

Nombre d'afiliació a la SS:

Data de naixement	DNI núm.	Domicili i localitat
-------------------	----------	----------------------

Que, tenint la condició de treballador fix discontinu d'aquesta empresa, haureu de començar a prestar els vostres serveis:

El dia..... i fins al dia.....

Data aquesta última en la qual està previst que conclouin les activitats per les quals heu estat contractat. OBSERVACIONS:

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/168/1049483>





ANNEX 2

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

A....., dia.....d.....de 20....

Senyor(a):

Mitjançant aquest escrit, als efectes prevists en el número 5 de l'article 1 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comunic que el proper dia....., quedarà interrompuda l'execució del vostre contracte com a fixa discontinua o fix discontinu, per haver conclòs el període d'activitat pel qual va ser ocupat o ocupada, sense perjudici de la seva represa següent, d'acord amb allò legalment o convencionalment establert.

Sense altre particular,

L'EMPRESA

El Treballador/a

Rebut el duplicat
(Data i signatura)

ANNEX 3

CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA SUBSCRIT A L'EMPARA DE L'ARTICLE 16 DEL CONVENI COL·LECTIU DE COMERÇ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS PERÍODE ABRIL 2019- MARÇ 2023

PER L'EMPRESA:

EL TREBALLADOR:

Amb l'assistència legal, si escau, de Sr./Sra. edat..... DNI..... en qualitat de.....

DECLAREN i CONVENEN: Que aquest contracte subscrit a l'empara de l'article 16 del Conveni col·lectiu de Comerç de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb relació a l'article 15.1.a) del Text refós de l'Estatut dels treballadors i de l'article 2.1 del RD 2720/98, de 18 de desembre, té PER OBJECTE:

La realització de treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de les empreses del sector expressament identificades en l'esmentat article 16 del Conveni col·lectiu del sector consistent en:

- Campanyes genèriques o específiques.
- Fires.
- Exposicions.
- Vendes promocionals o especials.
- Rebaixes.
- Aniversaris.
- Activitat que contribueix a donar una millor resposta a les exigències de la demanda dins el procés d'adaptació de l'empresa, davant l'oferta comercial derivada de la competència en el sector.

S'han de marcar amb (x) el o els requadres corresponents i es poden explicar a continuació les causes:

.....

Que reuneixen les condicions necessàries per subscriure aquest contracte i, en conseqüència, acorden formalitzar-lo conformement a les següents:

CLÀUSULES

PRIMERA. El treballador contractat prestarà els seus serveis com, amb la categoria professional de

SEGONA. La jornada de treball serà de hores de treball efectiu en còmput anual, prestades de..... a....., amb els descansos que estableix la Llei i en particular l'article 33 del Conveni col·lectiu de comerç per al comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/168/1049483





TERCERA. La quantia de la retribució per tots els conceptes serà de euros bruts mensuals, que es distribueixen entre els següents conceptes salarials: salari base, antiguitat, plus de transport...

QUARTA. La durada de les vacances serà de trenta-un dies naturals o la seva proporció al temps treballat.

CINQUENA. S'estableix un període de prova de..... La situació de baixa mèdica per incapacitat temporal per qualsevol causa o maternitat SI/NO interromp el còmput d'aquest.

SISENA. La durada aproximada i incerta del contracte serà de..... i s'estendrà des de..... a

SETENA. El contracte s'extingirà d'acord amb el que es preveu en l'article 16 del vigent Conveni col·lectiu de comerç de la CAIB.

VUITENA. En allò no previst en aquest contracte s'estarà al que es disposa en la legislació vigent que resulti d'aplicació i, particularment, en l'article 16 del vigent Conveni col·lectiu de comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears, article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors i article 2.1 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre.

NOVENA. El present contracte es registrarà en l'oficina d'ocupació corresponent.

DESENA. Els treballadors, en finalitzar el contracte, tindran dret a una compensació econòmica de catorze dies per any de servei en els termes prevists en l'article 16 del Conveni col·lectiu per al comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

CLÀUSULES ADDICIONALS:

I per deixar-ne constància, s'estén aquest contracte en quatre exemplars en el lloc i la data a continuació indicats, signant les parts interessades.

A, dia..... de de 20.....

EL TREBALLADOR.	EL REPRESENTANT LEGAL	L'EMPRESA
	DEL TREBALLADOR	

ANNEX 4
COMUNICACIÓ D'EXECUCIÓ DE JORNADA IRREGULAR (article 32)

A l'atenció del treballador/a Sr./Sra.....

En aplicació de l'establert en l'article 32 del vigent Conveni col·lectiu laboral per al comerç de Balears, us comunicam que a partir del dia i fins al dia la vostra jornada laboral serà irregular, de conformitat amb el que segueix:

1r. La jornada màxima setmanal serà de hores.

2n. Les hores setmanals que superen les quaranta, seran compensades de la següent forma (marcau el que procedeixi):

- A) Amb reducció de jornada diària.
- B) Amb acumulació de jornada d'excés que s'acumularà en dies complets.

3r. Les dates de la compensació horària seran les següents:

A) A partir del dia realitzarà una jornada diària de hores.

B) A partir del dia lliurarà dies en compensació d'excés de jornada.

Lloc i data

	REBUT
PER L'EMPRESA	EL TREBALLADOR/A

OBSERVACIONS:

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/168/1049483



**ANNEX 5****SALARI BASE I ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS A 1 D'ABRIL DE 2019**

GRUP PROFESSIONAL I	A) SALARI	B)PLUS DE	C)PREU HORA	D)PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/FESTIUS	DIUMENGE/FESTIUS
			Art.34,2	Art.34.7 C.C.
	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019
GRUP I				
Professional d'ofici 3era	945,94	101,54	10,07	8,95
Professional Administratiu o Administrativa de menys de 3 anys d'antiguitat.	945,94	101,54	10,07	8,95
Reposador o reposadora	945,94	101,54	10,07	8,95
Auxiliar de supermercat	945,94	101,54	10,07	8,95
Auxiliar de recaptació	945,94	101,54	10,07	8,95
Auxiliar de caixa de menys de dos anys d'antiguitat	945,94	101,54	10,07	8,95
Ajudant o ajudanta de la secció de peribles	945,94	101,54	10,07	8,95
Ajudant o ajudanta	945,94	101,54	10,07	8,95
Vigilant	945,94	101,54	10,07	8,95
Telefonista	945,94	101,54	10,07	8,95
recepció de mercaderies	945,94	101,54	10,07	8,95
Empaquetador o empaquetadora	945,94	101,54	10,07	8,95
envasador o envasadora				
Cobrador o Cobradora	945,94	101,54	10,07	8,95
Auxiliar aparadorista	945,94	101,54	10,07	8,95
Ordenança	945,94	101,54	10,07	8,95
Professional carnisser o carnissera de tercera	945,94	101,54	10,07	8,95
Professional peixater o peixatera de tercera	945,94	101,54	10,07	8,95
Professional cansalader o cansaladera de tercera	945,94	101,54	10,07	8,95
Professional pastisser o pastissera de tercera	945,94	101,54	10,07	8,95
Ajudant o ajudanta d'ofici	945,94	101,54	10,07	8,95
Sereno	945,94	101,54	10,07	8,95
Porter o Portera	945,94	101,54	10,07	8,95
Repassador o repassadora de sacs i calces	927,88	101,54	9,90	8,79
Personal neteja	927,88	101,54	9,90	8,79
Mosso o mossa	927,88	101,54	9,90	8,79
Ajudant o ajudanta de conductor o conductora.	927,88	101,54	9,90	8,79
GRUP PROFESSIONAL II	A) SALARI	B)PLUS DE	C)PREU HORA	D)PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/FESTIUS	DIUMENGE/FESTIUS
			Art.34,2	Art.34.7 C.C.
	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019
GRUP II				
Professional d'ofici de segona	1.009,16	101,54	10,69	9,50





Venedor especialitzat o venedora especialitzada de segona de peribles	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Xofer repartidor o xofera repartidora	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Conserge	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Ajudant tallador o ajudanta talladora	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Professional carnisser o carnissera de segona	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Professional peixater o peixatera de segona.	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Professional cansalader o cansaladera de segona.	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Professional pastisser o pastissera de segona.	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Ajudant o ajudanta de secció especialitzada de supermercats i autoserveis.	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Dependent o dependenta de secció especialitzada	1.009,16	101,54	10,69	9,50
Auxiliar administratiu o administrativa de més de tres anys d'antiguitat.	980,61	101,54	10,45	9,25
Auxiliar de caixa de més de dos anys d'antiguitat.	980,61	101,54	10,45	9,25
Dependent o dependenta de menys de quatre anys d'antiguitat.	980,61	101,54	10,45	9,25
Mosso especialitzat o mossa especialitzada.	980,61	101,54	10,45	9,25
Xofer cobrador o xofera cobradora.	980,61	101,54	10,45	9,25
GRUP PROFESSIONAL III	A) SALARI	B) PLUS DE	C) PREU HORA	D) PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/FESTIUS	DIUMENGE/FESTIUS
			Art.34,2	Art.34.7 C.C.
	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019
GRUP III				
Professional ofici de primera	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Professional carnisser o carnissera de primera.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Professional peixater o peixatera de primera.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Professional cansalader o cansaladera de primera.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Professional pastisser o pastissera de primera.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Oficial administratiu o administrativa.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Auxiliar administratiu o administrativa de més de sis anys d'antiguitat.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Auxiliar de caixa de més de quatre anys d'antiguitat.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Segon encarregat o segona encarregada.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Venedor o venedora especialista de primera secció de peribles.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Viatjant	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Dependent o dependenta de més de quatre anys d'antiguitat en el sector.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Corredor o corredora de plaça.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Prevenedor o prevenedora.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Tècnic o tècnica de marxandatge.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Delineant o delineanta.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Retolista	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Capatàs o capatassa.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Aparadorista	1.039,42	101,54	11,00	9,77





Tallador o talladora.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Visitador o visitadora.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Operador o operadora de màquina comptable.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Venedor o venedora comercial.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
Autovenedor o autovenedora.	1.039,42	101,54	11,00	9,77
GRUP PROFESSIONAL IV	A) SALARI	B)PLUS DE	C)PREU HORA	D)PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/FESTIUS	DIUMENGE/FESTIUS
			Art.34,2	Art.34.7 C.C.
	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019
GRUP IV				
Cap de divisió.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Cap de compres.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Cap de vendes.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Cap de magatzem.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Cap de personal.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Cap de sucursal.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Encarregat o encarregada general.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Cap de comptabilitat.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Cap administratiu o cap administrativa.	1.211,13	101,54	12,72	11,26
Dependent o dependenta major.	1.121,12	101,54	11,80	10,48
Comptable general.	1.121,12	101,54	11,80	10,48
Caixer o caixera general.	1.121,12	101,54	11,80	10,48
Taquimecanògraf o taquimecanògrafa d'idioma estranger.	1.121,12	101,54	11,80	10,48
Cap de grup.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Cap de servei mercantil o secció.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Encarregat o encarregada d'establiment comprador.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Venedor comprador o venedora compradora.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Secretari o secretària.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Cap de secció de serveis.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Relacions públiques.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Cap de taller.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Intèrpret	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Tècnic administratiu o tècnica administrativa.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Tècnic o tècnica de màrqueting.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Analista orgànic.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Cap de caixa.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Cap de secció.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Cap de sector.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
Dibuixant.	1.116,16	101,54	11,80	10,44
GRUP PROFESSIONAL V	A) SALARI	B)PLUS DE	C)PREU HORA	D)PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/FESTIUS	DIUMENGE/FESTIUS
			Art.34,2	Art.34.7 C.C.





	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019	a 01/04/2019
GRUP V				
Director o Directora	1.391,57	101,54	14,47	12,84
Gerent	1.391,57	101,54	14,47	12,84
Tècnic o tècnica superior.	1.391,57	101,54	14,47	12,84
Tècnic o tècnica de sistemes.	1.250,02	101,54	13,08	11,60
Analista Funcional	1.250,02	101,54	13,08	11,60
Tècnic o tècnica de programació.	1.250,02	101,54	13,08	11,60
Programador o programadora de sistemes o operacions.	1.250,02	101,54	13,08	11,60
Diplomat universitari o diplomada universitària.	1.250,02	101,54	13,08	11,60
FORMANTS				
Major de 18 anys	784,53	101,54	8,50	7,55
Menor de 18 anys	689,28	101,54	7,58	6,89
ALTES CONCEPTES				
Art.46, ajuda per estudis	48,68			
Art.49, quilometratge	0,30			
Diumenges/festius Art.34.1	15,12			

ANNEX VI

REGISTRE DE JORNADA					Treballadors			
Raó social:								
CIF:				CCC:				
DADES DEL TREBALLADOR								
Nom i cognoms:								
NIF:				NAF:				
Període de liquidació:				Data:				
Dia del mes	Hora d'entrada		Hora de sortida		Hores ordinàries	Hores extres	Total hores jornada	Signatura diària del treballador/a
	Tarda	Matí	Tarda	Matí				
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								





13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
Total hores mes							

Registre basat en l'obligació establerta en l'art. 35.5 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (RDL 2/2015 de 23 d'octubre)

Rebuda pel treballador	Signatura de l'empresa
Data:	

PARTS SIGNATÀRIES:

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓ SINDICAL
Per Afedeco: El President. Antonio Gayà Gayà	Per FeSMC-UGT-Balears El Secretari General Antonio Copete González
Per PIMECO: El President D. Antonio Fuster Bibiloni	Per Federació de Serveis CCOO Illes Balears. La Secretària General. Silvia Montejano Cofreces
Per PIMEEF, Eivissa i Formentera: D. José Javier Mari Noguera	Per USO D. Francisco Melgarejo Puertollano
Per ASCOME, PIME Menorca: D. Jordi Bosch Morlà	

A Palma, 18 de setembre 2019

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/168/1049483>

