

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

12521

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 del sector de Tintorereries i Bugaderies de la Comunitat Autònoma dels Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000815011981)

Antecedents

1. El 21 d'agost de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Tintorereries i Bugaderies de la Comunitat Autònoma dels Illes Balears.
2. El 18 de setembre de 2023, Susana Beatriz Marimon Charola, 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 de Tintorereries i Bugaderies de la Comunitat Autònoma dels Illes Balears, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
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, en data de la signatura electrònica (10 de novembre de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)



**Conveni col·lectiu del sector de les Tintorereries i Bugaderies de les Illes Balears i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears****TÍTOL PRELIMINAR.**

Als efectes previstos a l'art. 85. 3 a) de l'Estatut dels Treballadors, les parts que concerten el present Conveni col·lectiu són: per l'Organització Empresarial de Gremi de Tintorereries i Bugaderies de les Illes Balears; PIMEEF-Petita i Mitjana Empresa d'Eivissa i Formentera, Associació de Bugaderies i Tintorereries de Menorca Pime-Menorca i, per la Representació Sindical, Federació CCOO de l'Hàbitat i Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT (FeSMC-UGT-Balears)

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.- Les parts concertants que renoven el Conveni Col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment el seu Títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que el present text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap mena de vacil·lació o indecisió, tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita en aquest referida a persones (persones treballadores, categories professionals, llocs de treball, familiars de persones treballadores, etcètera) fuig en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els mots en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap mena de discriminació, assumint, així, el que estableix la referida Llei d'Igualtat a l'apartat 11, de l'article 14 en la dita matèria.

TÍTOL PRIMER.**CAPÍTOL I. Àmbit i revisió****ARTICLE 1. Àmbit d'aplicació funcional, personal i territorial**

Aquest Conveni col·lectiu obliga totes les empreses que desenvolupin les seves activitats als centres de treball de tintorereries, bugaderies i autoserveis, obradors de planxada a mà i a màquina, i establiments de recepció i entrega al públic, així com totes les persones treballadores que treballin per compte de les esmentades empreses, tot això dins l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

ARTICLE 2. Àmbit temporal

Els pactes econòmics que contingui tindran efectes a partir del dia 1 de juliol de 2023 i fins al 31 de març de 2027.

ARTICLE 3. Durada i denúncia

La durada d'aquest Conveni es fixa en 4 anys, des de l'1 d'abril de 2023 fins al 31 de març de 2027, i es prorrogarà any rere any per reconducció tàcita si no es denunciés, per qualsevol de les parts, amb tres mesos d'antelació.

Es tindrà en compte a efectes econòmics el que estableix l'article precedent.

CAPÍTOL II. Vinculació a la totalitat, condicions més beneficioses, absorció i compensació de millores**ARTICLE 4. Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i, a efectes de la seva aplicació pràctica, es consideraran globalment.

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

ARTICLE 5. Condicions més beneficioses, absorció i compensació

A. Drets adquirits: S'han de respectar les condicions superiors, a títol personal, que hi hagi quan entri en vigor aquest Conveni i que l'excedeixin en còmput anual amb caràcter global.

B. Absorció i compensació: Les retribucions establertes en aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, siguin quins siguin la seva naturalesa i el seu origen.

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



Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL III. Organització del treball

ARTICLE 6. Organització del treball

L'organització pràctica del treball i les condicions generals de la seva prestació, amb subjecció al que preveu aquest Conveni col·lectiu i a la legislació general vigent, és facultat de les empreses, que tindran, si escau, les limitacions que imposen les normes legals de compliment obligat i el respecte degut per la dignitat personal de la persona treballadora.

CAPÍTOL IV. Ingressos, grups professionals i modalitats de contractació

ARTICLE 7. Període de prova

En els contractes de treball amb una durada inicial pactada, certa o estimada, el període de prova que, si escau, es concerta serà:

Durada superior a 6 mesos: 2 mesos.

Durada inferior o igual a 6 mesos: 1 mes

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

El període de prova per als tècnics titulats consistirà en 6 mesos.

Els períodes d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment no són computables en el període de prova.

Durant el període de prova, tant l'empresa com la persona treballadora poden desistir del contracte, sense cap necessitat de preavís i sense que cap de les parts tingui dret a indemnització.

En tot cas, la persona treballadora percebrà durant el període de prova la remuneració corresponent a la tasca realitzada.

Transcorregut el període de prova sense desistiment, queda formalitzada l'admissió d'acord amb la naturalesa de la contractació, i se li compta a la persona treballadora, a efectes d'antiguitat i quinquennis, el temps invertit en el període de prova.

ARTICLE 8. Cessaments

Les persones treballadores que decideixin cessar voluntàriament estan obligades a posar-ho en coneixement de les empreses, per escrit, complint els terminis de preavís següents:

a. 30 dies naturals per a les persones treballadores, amb categoria professional de cap o encarregat/da.

b. 15 dies naturals per a la resta de les persones treballadores.

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

ARTICLE 9. Categories professionals i grups

Les categories professionals als centres de treball afectats per aquest Conveni són les que s'indiquen a continuació, com a integrants de cadascun dels grups professionals que s'expressen aquí.

1. Grup personal comandaments superiors:

Director/a

Encarregat/da general i/o governant/a

Director/a comercial

2. Grup personal comandaments intermedis:

Cap administratiu/iva



Comercial
Cap de planta
Cap de manteniment
Cap de logística
Cap de secció

3. Grup tècnics:

Tècnic/a
Oficial/a administratiu/va
Oficial/a de manteniment

4. Grup personal especialista:

Oficial 1a planta
Oficial 2a planta
Conductor/a de 1a
Conductor/a de 2a
Especialista – Oficial 3a

5. Grup personal auxiliar:

Auxiliar administratiu/va
Auxiliar manteniment
Auxiliar de serveis

ARTICLE 10. Definició dels grups i categories professionals

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

Grup 1 PERSONAL COMANDAMENTS SUPERIORS

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

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

- Director/a: És qui, amb un títol adequat o àmplia preparació teòricopràctica, i en aquelles empreses que per la seva importància o especialitat ho requereixin, assumeix la responsabilitat del procés industrial, la fiscalització de despeses, eines, energia, combustible, matèries industrials, i l'estudi de la producció i dels seus rendiments.
- Encarregat/da general i/o governant/a: És qui, amb comandament directe sobre els comandaments intermedis, té la responsabilitat de la feina, la disciplina i la seguretat del personal. Li correspon l'organització i la direcció dels treballs, la classificació i la distribució del treball i la determinació dels procediments que cal utilitzar.
- Director/a comercial: qui, amb un títol adequat o amb àmplia preparació teòricopràctica, i en aquelles empreses que per la seva importància o especialitat així ho requereixin, assumeix la responsabilitat de la comercialització.

Grup 2. Personal comandaments intermedis

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

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

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

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

formació específica al lloc de treball.

- a. Cap administratiu/va: qui, proveït o no de poder, té a càrrec seu la direcció i la responsabilitat directa de l'oficina general.
- b. Comercial: qui, proveït o no de poder, té a càrrec seu la direcció i la responsabilitat directa de la comercialització dels productes/serveis propis a tercers.
- c. Cap de planta: És qui, amb comandament directe sobre els i les caps de secció, té la responsabilitat del treball productiu, la disciplina i la seguretat del personal a càrrec seu. Li correspon l'organització i la direcció dels treballs, el control dels consums d'eines, d'energia, de combustibles i d'altres matèries primeres industrials; també és tasca seva la classificació i la distribució del treball, la determinació dels procediments que cal utilitzar i el control de la producció i dels seus rendiments.
- d. Cap de manteniment: qui, amb comandament directe sobre el personal de manteniment, té a càrrec seu el manteniment preventiu i correctiu, la reparació, el muntatge i la conservació de les instal·lacions i la maquinària de l'empresa, la responsabilitat del treball, la disciplina i la seguretat del personal a càrrec seu. Li correspon l'organització, la planificació i la direcció dels treballs, el control dels consums d'eines, d'energia, de combustibles i d'altres primeres matèries industrials; també és tasca seva la classificació i distribució del treball, la determinació dels procediments que cal utilitzar i el control de la producció i dels rendiments.
- e. Cap de logística: qui, amb comandament directe sobre els conductors/es del centre, és responsable de supervisar que tot el procés de recollida de roba del client, neteja i devolució al client es desenvolupa correctament i de garantir uns resultats òptims.

f. Cap de Secció: qui dirigeix els treballs d'una secció de la indústria, amb la responsabilitat conseqüent quant a l'organització del treball, i d'indicar al personal a càrrec seu la forma d'executar-lo, el procediment que ha d'utilitzar i el temps que hi ha d'invertir. Ha de tenir els coneixements tècnics o pràctics necessaris per executar les ordres que li confereixen els seus superiors, i és responsable de la disciplina de la secció.

Grup 3. Personal tècnic

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors/es que els exerceixen i que comporten, sota supervisió, la responsabilitat dels treballs i en què poden rebre l'ajuda d'altres treballadors/es.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a batxillerat unificat o formació professional 2, complementada amb formació específica al lloc de treball.

a. Tècnic/a: és la persona que, amb competència en el conjunt d'activitats professionals de la seva especialitat, que requereixen el domini de diverses tècniques específiques per dur-les a terme, s'ocupa d'aquestes activitats i del seu funcionament tècnic, així com de l'avaluació dels factors en el procés productiu i de les seves repercussions econòmiques.

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

b. Oficial administratiu/va: qui, depenent del cap administratiu/iva i podent tenir a càrrec seu personal administratiu, es responsabilitza d'àrees específiques de l'administració de complexitat especial.

c. Oficial de manteniment: qui, depenent del cap de manteniment i podent tenir a càrrec seu personal de manteniment, es responsabilitza d'àrees específiques del manteniment de la maquinària o de les instal·lacions de complexitat especial.

Els i les oficials administratius/ves o de manteniment ho seran de primera quan siguin capaços d'atendre totes les comeses dins del seu departament i a les ordres de la seva prefectura, i ho seran de segona si fan la seva feina sota les ordres o la supervisió d'altres de primera o dels seus superiors.

Grup 4. Personal especialista

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

Formació: titulació o coneixements adquirits en el compliment de la professió equivalents a Graduat Escolar o formació professional 1.

a. Oficial 1a: És qui, depenent dels seus superiors, i tenint un ampli coneixement del seu ofici i de la producció, amb iniciativa i responsabilitat, fa totes les tasques de producció de la planta i/o organització del producte tèxtil, sigui a mà o amb l'ajuda de maquinària específica, tenint en el seu cas la vigilància i operació d'aquestes.

b. Oficial 2a: És qui, depenent dels seus superiors, amb iniciativa i responsabilitat restringida, coneixements del seu ofici i coneixements de la producció, realitza tasques de producció a la planta i/o organització del producte tèxtil, sigui a mà o amb l'ajuda de maquinària específica, tenint en el seu cas la vigilància i operació d'aquestes.

c. Conductor/a de 1a: qui, proveït del carnet de la classe C o superior, condueixi vehicles de més de 3.500 kg, encarregant-se del seu funcionament normal i de l'execució correcta del transport.

d. Conductor/a de 2a: qui, proveït de carnet de la classe B2, condueixi vehicles de fins a 3.500 kg, encarregant-se del seu





funcionament normal i de l'execució correcta del transport.

e. Especialista - Oficial 3a: És qui, depenent del cap de secció, de planta o governant/a, fa tasques elementals amb coneixement de l'ofici.

Grup 5. Personal auxiliar

Críteris generals: Tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic o atenció i que no necessitin formació específica llevat de l'ocasional d'un període d'adaptació.

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

a. Auxiliar administratiu/va: És qui, depenent del cap administratiu/va, o de l'oficial administratiu/va, duu a terme operacions administratives elementals.

b. Auxiliar de manteniment: És qui, depenent del cap de manteniment, o de l'oficial de manteniment, duu a terme operacions de manteniment elementals.

c. Auxiliar de serveis: És qui, depenent del cap de secció, de planta o governant/a, duu a terme operacions elementals sense cap coneixement de l'ofici.

Règim disciplinari

ARTICLE 11. Tipificació de les faltes

Les faltes comeses per les persones treballadores al servei de les empreses del sector es classificaran atenent la seva importància, i si escau, la seva reincidència, com a lleus, greus i molt greus.

Faltes lleus. — Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de seixanta minuts en un mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
4. Les discussions amb altres persones treballadores que repercuteixin en la bona marxa dels serveis.
5. L'abandó de la feina sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si a conseqüència d'aquest s'origina un perjudici greu a l'empresa o ha causat un risc per a la integritat de les persones, aquesta falta es pot considerar greu o molt greu, segons cada cas.
6. Manca de condícia i higiene personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu y la imatge de l'empresa.
7. No portar la uniformitat completa quan aquesta hagi estat lliurada per l'empresa, entenent-se com a parts integrants d'aquesta les peces de protecció individual i les targetes d'identificació.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Faltes greus. — Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de cent vint minuts en un mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o als qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica trencament manifest de la disciplina en el treball o se'n deriva un perjudici per a l'empresa o per a les persones, la falta es podrà qualificar de molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'una altra persona treballadora signant o fixant en nom seu.
5. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de vestir de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa tret que hi hagi autorització.



6. Fer treballs particulars durant la jornada laboral sense el permís oportú.
7. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en un període de sis mesos.
8. No utilitzar correctament els mitjans i equips o peces de protecció individual facilitats per l'empresa, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquesta.
9. Posar fora de funcionament i/o no utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin als mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball on tingui lloc.
10. No informar immediatament al seu superior jeràrquic directe i a les persones treballadores designades per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, a parer seu, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.
11. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un període de 180 dies naturals i si l'empresa ha sancionat les dues primeres.

Faltes molt greus. — Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb les altres persones treballadores o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, maquinàries, aparells o instal·lacions, edificis, arreu i documents de l'empresa.
5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa com als companys/es de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral a qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de correspondència o de documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a aquesta.
7. Originar freqüents baralles i brega amb companys/es de treball.
8. Manca notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o obra o la falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys o subordinats.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si aquesta conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant.
11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret de la persona treballadora legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per a la persona subordinada.
12. La manca de condícia i neteja continuada i habitual de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una vegada seran constitutius de falta greu.
14. Les discussions amb altres persones treballadores en presència del públic o que hi transcendeixi.
15. La reincidència en tres faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins dels 365 dies naturals següents a aquell en què es va produir la primera i havent-hi hagut sanció per part de l'empresa per les dues primeres.

Sancions. — Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal o amonestació per escrit o suspensió de sou i feina d'1 a 3 dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 20 dies.



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

Prescripció de les faltes i cancel·lació de les sancions.

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

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

1. Per a les faltes lleus, al cap de sis mesos de la imposició de la sanció.
2. Per a les faltes greus, al cap de nou mesos de la imposició de la sanció.
3. Per les molt greus, al cap d'un any de la imposició de la sanció.

Aquests terminis es computen a partir de la data d'imposició de la sanció de què es tracti.

ARTICLE 12. Contractació per temporada i treball fix discontinu

El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per a la realització dels treballs relacionats a l'art. 16.1 de l'ET.

Es procedirà a la crida de les persones treballadores fixes discontinües per ordre d'antiguitat, dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup professional, i els seus serveis s'han d'interrompre en ordre invers.

Aquesta crida es produirà cada cop que els serveis de la persona treballadora siguin necessaris i en l'ordre que vagi determinant el volum normal de treball a l'empresa. De la mateixa manera, la interrupció de la prestació d'aquests serveis es produirà quan no siguin necessaris per a l'activitat de l'empresa. La crida s'ha de fer de manera expressa per tal que en quedi constància.

Les empreses han de confeccionar un escalafó anual on es reflectirà el personal fix discontinuu a cada grup o especialitat, que s'ha de lliurar a la representació legal de les persones treballadores en l'empresa.

La persona treballadora fixa discontinua podrà reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini en el moment en què tingués coneixement de la falta de convocatòria.

Garantia d'ocupació. - Les persones treballadores fixes de caràcter discontinuu tindran una garantia de temps mínim d'ocupació anual, d'acord amb les normes següents:

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

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

3. En el període de desembre a febrer, en què l'activitat és intermitent o extraordinària l'empresa podrà contractar les persones treballadores, amb contractes eventuais, sense que sigui exigible que l'empresa truqui les persones treballadores fixes discontinües i sense que això afecti la garantia mínima i continuada d'ocupació anual en les dates habituals d'incorporació de les persones treballadores esmentades, ni afecti el volum d'ocupació fixa o fixa discontinua de l'empresa.

La representació legal de les persones treballadores disposarà d'una relació de les persones treballadores fixes discontinües que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits, i s'ha d'indicar la durada dels períodes esmentats.

No es podrà suspendre els contractes de les persones treballadores fixes de caràcter discontinuu quan hi hagi contractades persones treballadores de caràcter eventual.

1. **NOVACIÓ TRANSITÒRIA DE FIX DISCONTINU A FIX ORDINARI.**- Les empreses amb centres de treball d'activitat no permanent



que pretenguin establir-se amb caràcter d'activitat permanent o continuada al llarg de tot l'any, podran fer una novació o convertir transitòriament la condició de les seves persones treballadores fixes discontinues a fixes ordinàries durant un període màxim de quatre anys, i passar al cinquè any, i de continuar l'activitat permanent o continuada, a consolidar la condició contractual de fix ordinari.

En cas que la situació transitòria anterior no esdevingui definitiva, per poder dur a terme una altra novació o conversió transitòria hauran de transcórrer almenys tres anys a comptar des de la conclusió de la novació anterior.

Aquestes novacions seran comunicades als representants legals de les persones treballadores i, si no n'hi ha, a la Comissió Paritària del Conveni.

Els contractes de fixos discontinus que s'hagin aollit a novacions o conversions a contracte fix ordinari i hagin obtingut algun ajut públic per aquestes no podran tenir caràcter transitori.

ARTICLE 13. Contractes de durada determinada

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.2 de l'ET es poden fer al llarg de tot l'any i fins a una durada màxima de 9 mesos d'un període de 12 mesos quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes ho exigeixin.

Quan finalitzin aquests contractes, la persona treballadora té dret a una compensació equivalent a 12 dies de salari per any de servei o a la proporció que resulti de ser el període treballat inferior a l'any.

ARTICLE 14. Contracte per a la substitució de persona treballadora amb reserva de lloc de treball.

A l'empara de l'art. 15.3 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors i de l'art. 4 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, es convé que es puguin celebrar per suplir les absències previstes en aquestes normes i a més les derivades de vacances, excèdències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues, havent de constar en aquests casos el nom o noms i períodes de les persones treballadores objecte de la substitució i la/les causa/es, i se'n podran acumular successivament diverses en un sol contracte.

ARTICLE 15. Garantia d'ocupació

Les empreses que excedeixin de cinquanta persones treballadores estan obligades a emprar un nombre de persones treballadores discapacitades no inferior al dos per cent de la plantilla. Tot això d'acord amb el que estableix el Reial decret 1/2013, de 29 novembre.

CAPÍTOL V. Condicions econòmiques

ARTICLE 16. Salari base

El personal contractat a jornada completa percebrà el salari base mensual, segons el lloc de treball en què estigui classificat dels que es recullen a l'annex I del present conveni col·lectiu (Taules salarials per als anys 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 i 2026-31 març 2027).

Les persones treballadores contractades a temps parcial percebran aquests salaris en proporció al temps treballat.

ARTICLE 17. Complement d'assistència

S'estableix un complement d'assistència i puntualitat al treball per a totes les categories, inclusivament els aprenents, la quantia dels quals figura a l'annex I d'aquest Conveni (Taules salarials per als anys 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 i 2026-31 març 2027).

Aquest complement salarial es perdrà en els casos següents:

- Manca d'assistència injustificada al mes.
- Per tres faltes de puntualitat al mes, a partir dels primers 10 minuts.
- Quatre manques d'assistència justificades al mes.

En cap cas l'aplicació d'aquest article podrà suposar un perjudici al gaudi dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral, ni una discriminació entre homes i dones en aquelles situacions d'incapacitat temporal que resultin de l'estat biològic de les dones.

ARTICLE 18. Bestretes

La persona treballadora i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per

al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat

ARTICLE 19. Complement salarial per antiguitat

Per a totes les categories professionals, s'estableix un complement per anys de servei, consistent en quinquennis del 7 per cent del salari base que s'estigués percebent en el moment que es generin, amb un límit màxim de 3 quinquennis.

ARTICLE 20. Gratificacions periòdiques fixes

S'abonarà una paga extraordinària de Nadal (22 de desembre) i una altra d'estiu (22 de juny) d'1 mes de salari base més antiguitat de cadascuna, amb venciment el 30 de juny i el 31 de desembre.

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

ARTICLE 21. Complements nocturnitat

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

Es considera persona treballadora nocturna aquell/a que realitzi normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, així com aquell/a que es prevegi que pot realitzar en aquest període una part no inferior a un terç de la jornada de treball anual.

No obstant això anterior, quedaran exclosos d'aquest increment les persones treballadores contractades per prestar el seu servei dins d'aquest horari o que ja l'estiguessin prestant en aquest horari, en tant que el seu salari hagi estat establert atenent que el treball sigui nocturn per naturalesa o quan s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per descansos.

ARTICLE 22. Treballs de categoria superior i inferior

Segons disposa l'Estatut dels Treballadors, el treballador o treballadora que realitzi funcions de grup professional superior a les que corresponguin al grup professional que tingués reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, podrà reclamar davant l'empresa la classificació professional adequada i, consegüentment, consolidar, si escau, aquesta nova classificació professional.

Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ del Comitè d'empresa o, si escau, dels delegats/des de Personal, el/la treballador/a pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixen funcions de grup professional superior, però no sigui procedent legalment o reglamentària l'ascens, el/la treballador/a té dret a la diferència retributiva entre el grup professional assignat i la funció que efectivament realitzi.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa necessita destinar un/a treballador/a a tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, només ho pot fer pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució d'origen i altres drets derivats del grup professional i, si escau, comunicant-ho a la representació legal de les persones treballadores.

ARTICLE 22 BIS. - COBERTURA DE VACANTS.

Les vacants que es produeixin a cada centre de treball s'oferiran en primer lloc per cobrir-los mitjançant promoció interna.

En tot cas, els ascensos es produiran tenint en compte la formació, la titulació, els mèrits i l'antiguitat de la persona treballadora, garantint l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, i sense cap perjudici a les persones treballadores que exerceixin els seus drets de conciliació de la vida familiar i laboral.

Amb tot, no serà d'aplicació la prioritat de la promoció interna quan es tracti de la contractació de professionals, directius/ves amb reputada experiència en el sector o personal de confiança de l'empresa.

ARTICLE 23. De la liquidació

Segons el que estableix l'article 49.2 de l'Estatut dels Treballadors, en ocasió de l'extinció del contracte de treball, en comunicar a les



persones treballadores la denúncia o, si escau, el preavis de l'extinció del contracte, podran sol·licitar la presència d'un o una representant legal (delegat/da de Personal o membre del Comitè d'empresa, si és el cas) en el moment de procedir a la signatura del rebut de liquidació, i s'ha de fer constar el dret de la seva signatura en presència d'un dels representants esmentats, o bé que la persona treballadora no ha fet ús d'aquesta possibilitat. La signatura per part de la persona treballadora no suposa la conformitat amb aquest.

CAPÍTOL VI. Jornada, hores extres, vacances, llicències, excedències, ajuts i compensacions, etc.

Secció 1. Jornada

ARTICLE 24. Jornada

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

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

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

En jornada continuada que excedeixi de cinc hores, s'estableix un descans de 30 minuts, dels quals quinze minuts (15') es consideraran temps efectiu de treball i quinze minuts (15') seran recuperables a càrrec de la persona treballadora. Les empreses que en data de 31 d'agost de 2023 tinguin concedits 30' de descans diari mantindran aquesta condició més beneficiosa a les persones treballadores que en gaudeixin.

ARTICLE 25. Descans setmanal

Les empreses de menys de 25 persones treballadores tenen un dia i mig ininterromput de descans setmanal.

A les empreses que ocupin més de 25 persones treballadores, aquestes tindran dret a un descans setmanal de 2 dies, dins el marc de la jornada anual establerta a l'article 24 del present Conveni col·lectiu (1.752 hores efectives de treball anual).

Sens perjudici de l'anterior, les empreses poden negociar amb les persones treballadores, de manera individual o col·lectiva, a cada centre de treball un descans de dia i mig ininterromput.

El que s'ha manifestat anteriorment serà aplicable a partir del dia 1 d'abril de l'any 2024. Fins que no s'arribi a aquesta data, les empreses, amb independència del nombre de persones treballadores que ocupin, aplicaran un descans setmanal d'un dia i mig ininterromput, llevat de les que tinguin consolidat un descans diferent.

La durada del descans setmanal de les persones treballadores menors de 18 anys ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs, de conformitat amb el que preveu l'art. 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

Secció 2. Hores extraordinàries

ARTICLE 26. Hores extraordinàries

S'abonaran d'acord amb el que estableix l'article 35.1) de l'Estatut dels Treballadors i cotitzaran d'acord amb la legislació vigent a cada moment.

Secció 3. Vacances i permisos

ARTICLE 27. Vacances

Totes les persones treballadores incloses en aquest Conveni han de gaudir anualment d'un període retribuint de vacances de 31 dies naturals.





Si l'inici de les vacances coincideix amb un dia festiu, aquest no es computa a aquests efectes. Si la coincidència és amb el descans setmanal, s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans.

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

Quan el període de vacances fixat al 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 ET, la persona treballadora té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades al paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat. La persona treballadora ha de conèixer les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi de les vacances.

ARTICLE 28. Festius

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

ARTICLE 29. Permisos retribuïts

Amb independència del que pacti el present, és d'aplicació prioritària el que disposa l'Estatut dels Treballadors i les normes complementàries. En els casos en què la norma legal no estableixi cap supòsit, és aplicable el que s'ha pactat en el present Conveni.

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

- a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni.
- b) Tres dies pel naixement de fill o filla o per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet convivent. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'illa on estigui ubicat el centre de treball, el permís serà de 5 dies.
- En els supòsits previstos en aquest apartat, i en cas que sorgeixin complicacions greus en el part o en el tractament de les malalties greus o l'hospitalització, degudament justificades, s'incrementarà en dos dies el període de permís retribuït.
- c) Trasllat de domicili: Un dia.
- d) La persona treballadora, avisant amb l'antelació suficient i possible, tindrà dret, pel temps mínim necessari i amb un màxim de tres hores, a gaudir d'un permís retribuït per acudir a consulta mèdica, justificant-ho mitjançant volant mèdic de l'IBSALUT o l'organisme que el substitueixi.
- e) Durant el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.
- f) Per fer funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest conveni.
- g) Reducció de jornada per motius familiars. Qui, per raons de guarda legal, té a càrrec seu directe algun menor de catorze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i, com a màxim, la meitat de la durada d'aquesta.

Tenen el mateix dret les persones que necessitin encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix/a i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores. Això no obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, les empreses poden limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i de jornada correspondrà a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària.

La persona treballadora tornarà a la jornada ordinària, prèvia sol·licitud, que s'haurà de fer amb quinze dies d'antelació.



h) Les persones treballadores tenen dret a una pausa d'una hora a la feina, que poden dividir en dues fraccions, quan la destinin a la lactància, tant natural com artificial, de la seva filla o fill menor d'un any. La persona treballadora, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat.

Les persones treballadores afectades per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos tenen la possibilitat d'acumular la totalitat de la reducció horària esmentada al descans per maternitat, que es veurà prolongat per a les de temps complet en tres setmanes. Això no obstant, no serà acumulable amb la situació d'excedència.

Secció 4. Reserva de llocs de treball i excedències

ARTICLE 30. Excedència per maternitat/paternitat o cura de familiars

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència especial amb reserva de lloc de treball i garantia de reincorporació previ avís, quan el motiu sigui atendre a la cura personal i directa de fills/es menors de quatre anys, sigui per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta situació d'excedència no pot excedir els quatre anys i s'extingeix, en qualsevol cas, quan el fill o la filla compleix els quatre anys d'edat. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells pot exercir aquest dret.

Les persones treballadores també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es pugui valer per si mateix i no exerceixi una activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores. Això no obstant, si dues o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al període de què, si s'escau, s'estigués gaudint.

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

El que disposa 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 pot sol·licitar una o diverses pròrrogues, fins esgotar el període màxim establert.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere tindran dret a una excedència amb reserva de lloc de treball d'un mínim de 4 mesos i un màxim de 4 anys.

En la resta cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment.

ARTICLE 31. Excedència per càrrecs sindicals

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

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

ARTICLE 32. Excedència extraordinària per mort

En el cas de mort del cònjuge de la persona treballadora, o de la persona amb qui conviski com a parella, parella de fet legalment constituïda, quan quedi algun fill o filla menor de 14 anys, aquesta persona treballadora tindrà dret a una excedència especial no retribuïda i,





per tant, serà baixa a la Seguretat Social per tot el temps de durada d'aquesta, encara que sí que serà computable a efectes d'antiguitat.

Aquesta excedència, que haurà de ser justificada, tindrà una durada màxima de trenta dies naturals, comptats a partir del segon o cinquè dia, segons escaigui, de la mort, i l'haurà de sol·licitar a l'empresari el beneficiari o la beneficiària mitjançant l'escrit corresponent, en què s'ha de concretar la data d'incorporació al lloc de treball.

ARTICLE 33. Maternitat i paternitat

1.- A efectes de la prestació per maternitat, es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment previ durant els períodes de descans de què es gaudeixi per aquestes situacions, d'acord amb el que preveu el número 4 de l'art. 48 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, i al paràgraf vuitè de l'article 30.3 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, i respecte de la prestació econòmica es regirà pels articles 179 i 185 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei general de la Seguretat Social, i la resta de normes d'aplicació concordant, i l'empresari o empresària queda exonerat o exonerada de l'abonament de les prestacions econòmiques en règim de pagament delegat.

2.- Suspensió del contracte de treball per paternitat. - En els supòsits de naixement de filla o fill, adopció o acolliment, cal atènyer-se al que disposa l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors i altres normes de desenvolupament.

ARTICLE 34. Uniformitat

Les empreses podran implementar l'ús d'uniformes amb caràcter obligatori a les seves persones treballadores, i per això hauran de facilitar a les persones treballadores 2 uniformes que es lliuraran a l'inici de la relació laboral. L'empresa està obligada a anar-los substituint per uniformes nous, en funció del desgast de les peces.

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

ARTICLE 35. Complement a la baixa per incapacitat temporal en cas d'accidents de treball

Les persones treballadores de baixa per accident laboral ocorregut durant l'horari de treball percebran a partir del primer dia en aquesta situació i per un termini màxim de quatre mesos, amb càrrec a l'empresa, el cent per cent de la mitjana de les quantitats salarials realment percebudes per tots els conceptes dins dels darrers dotze mesos anteriors a la baixa o, si escau, la part proporcional dels mesos treballats en cas que no s'assolís aquest període.

Als efectes previstos a l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores queden obligades a posar en coneixement de les empreses, dins de termini i en la forma escaient, el domicili exacte on es pugui verificar l'estat de malaltia o accident. En cas que la persona treballadora no procedeixi a facilitar aquesta dada o ho faci de forma inexacta per causa imputable a la persona treballadora, no té dret a complement ni diferència a càrrec de l'empresa.

ARTICLE 36. Indemnització per extinció de la relació laboral

S'hi estableix una compensació indemnitzatòria quan la persona treballadora opti per extingir el contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat a l'empresa mateixa durant el temps de serveis que més avall s'indica i tingui alguna de les edats que se citen a continuació:

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

Edat de la persona treballadora

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

Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües, als efectes de computar la indemnització que sigui procedent, nou mesos o més de servei equival a dotze mesos i es computa com un any complet a efectes indemnitzatoris. En tot cas, les equivalències que s'hi apliquin mai



no podran suposar un còmput millor que si es tractés d'una persona treballadora fixa ordinària.

L'edat màxima per percebre la compensació serà de seixanta-set anys, sempre que al compliment d'aquesta edat s'hagi cobert el període de carència necessari i es compleixin els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per causar dret a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva. En cas contrari, aquesta edat màxima per percebre la compensació s'entendrà perllongada fins al moment en què s'assoleixi el dret a aquesta pensió.

Per al càlcul de les mensualitats resultants es prendran en compte, únicament i exclusivament, els salaris establerts en aquest conveni i no computaran en cap cas altres millores retributives que hagi abonat o decideixi abonar l'empresari, tant consolidables com no.

La persona treballadora que vulgui cessar voluntàriament al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta ho ha de comunicar per escrit amb almenys tres mesos d'antelació.

CAPÍTOL VIII. Inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu

ARTICLE 37. Inaplicació del règim de condicions de treball

En els supòsits d'inaplicació del règim de condicions de treball, regulades a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors i per al cas que el període de consultes previst en aquest hagi finalitzat sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, comptadors des que es plantegi la discrepància. Quan aquesta no assolís un acord, les parts recorreran al procediment de mediació establert al II Acord Interprofessional sobre Renovació i Potenciació del "Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears" (TAMIB). En cas que no s'arribés a un acord en tràmit de mediació, les parts sotmetran les seves discrepàncies a un arbitratge vinculant, regulat al II Acord esmentat, cas en què el laudo arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es podrà recórrer d'acord amb el procediment i sobre la base de motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Drets col·lectius. Drets i seccions sindicals

ARTICLE 38. Drets sindicals

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

- 1r Fins a cent persones treballadores, quinze hores.
- 2n De cent una a dues-centes cinquanta persones treballadores, vint hores.
- 3r De dues-centes cinquanta-una a cinc-centes persones treballadores, trenta hores.
- 4t De cinc-centes una a set-centes cinquanta persones treballadores, trenta-cinc hores.
- 5è De set-centes cinquanta-una en endavant, quaranta hores.

ARTICLE 39. Facultats dels/de les representants legals de les persones treballadores

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

ARTICLE 40. Seccions sindicals

En aquelles empreses amb plantilla que excedeixi de 50 persones treballadores i respecte de les Centrals Sindicals signants del present Conveni col·lectiu que posseeixin en aquesta una afiliació superior al 10 per 100 de la plantilla, la representació del Sindicat o la Central l'ostentarà un delegat o delegada que, necessàriament, haurà de ser una persona treballadora activa d'aquesta.

El delegat o delegada de la Secció Sindical de l'empresa comptarà amb els drets següents:

- a) Convocar assemblees del seu sindicat al centre de treball i fora de les hores de treball, amb el sol requisit de comunicar a l'empresa amb 48 hores d'antelació la data de celebració de la reunió. En cap cas no es pot celebrar una nova assemblea sense que hagin transcorregut dos mesos des de l'anterior.
- b) Disposar d'un tauler d'anuncis en què es puguin inserir comunicacions i adreçar-ne prèviament una còpia a l'empresa a aquest efecte.
- c) Disposar del crèdit d'hores mensuals retribuïdes concedides als/les delegats/des de personal o membres del Comitè d'empresa per al supòsit que no hi concorrin la condició de delegat/da de personal o membre del Comitè d'empresa.



**ARTICLE 41. Quotes sindicals**

Les empreses descomptaran la quota sindical de la nòmina de persones treballadores si aquestes ho demanen mitjançant escrit, i ingressaran aquest import en el compte corrent que assenyali la central o el sindicat corresponent. Per poder-se acollir a aquesta modalitat recaptatòria, cal que el nombre d'afiliats o afiliades a la central a què pertanyin els interessats o interessades representi, com a mínim, un 10 per 100 de la plantilla.

ARTICLE 42. Dels/les representants de les centrals sindicals

Els o les representants de les centrals sindicals que acreditin documentalment tenir més del 20 per 100 de representants al sector afectat per aquest Conveni podran visitar les empreses on existeixin delegats/des de Personal o membres del Comitè d'empresa o delegats/des sindicals pertanyents a la seva central per tractar de donar solució als problemes de caràcter laboral que puguin presentar-se al si d'aquestes empreses.

Els o les representants sindicals signants d'aquest Conveni al sector poden realitzar la seva activitat a les empreses afectades pel present Conveni amb plenes garanties.

ARTICLE 43. Protecció de la maternitat

Protecció de la maternitat i lactància per riscos derivats de la feina.

Les avaluacions de riscos han de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores, del fetus o de la lactància natural en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, i adoptar, si escau, les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

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

Tot i aplicar les regles assenyalades al paràgraf anterior, si no hi ha un lloc o una funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent. No obstant això, ha de conservar el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no és tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir de manera justificada, es pot declarar la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.e) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut, i mentre duri la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc o a un altre lloc compatible amb el seu estat. Així mateix, aquestes condicions són aplicables durant el període de lactància si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill/a i ho certifiqui el facultatiu que assisteixi la treballadora, així com la mútua d'accidents, si escau.

ARTICLE 44. Salut laboral

En matèria de prevenció de riscos laborals, cal atenir-se al que preveu la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

ARTICLE 45. Treballadores víctimes de violència de gènere

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

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

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest 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 ocupava anteriorment la treballadora.

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

3.- El contracte de treball es pot suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. El període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat 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 períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Aquesta situació és computable a efectes d'antiguitat.

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

5.- Als efectes del que assenyala l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors, no es computaran com a faltes d'assistència, les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons que correspongui.

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

ARTICLE 46. Assetjament moral i psicològic a la feina

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

Igualtat a la feina

CAPÍTOL IX. Mesures específiques per a la igualtat efectiva de dones i homes

ARTICLE 47. Declaració d'igualtat

La representació a les diferents comissions i òrgans col·legiats de les empreses s'intentarà ajustar al principi de composició paritària dels dos sexes.

ARTICLE 48. Mesures d'igualtat

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

2. Segons el que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de negociar i, si escau acordar, amb els representants de les persones treballadores un pla d'igualtat en els termes establerts a la norma referida. A la resta de les empreses, l'elaboració i la implantació d'aquest pla té caràcter voluntari.

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

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

La persona treballadora que fos objecte de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, té dret a formular la denúncia de la situació al seu cap immediat, a la direcció de l'empresa o a la representació legal de les persones treballadores, en cas d'existir a l'empresa.

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

Tota persona treballadora que tingui coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe està facultada per efectuar també aquesta denúncia en els termes que s'exposen als paràgrafs precedents.

El cap immediat o el/la representant de les persones treballadores a l'empresa, en cas que n'hi hagi, que rebí la denúncia ho haurà de posar en coneixement, al més aviat possible, de la direcció de l'empresa, que a la vista de les circumstàncies concurrents podrà acordar, si ho considera



necessari, la suspensió d'ocupació, per un termini màxim de vuit dies laborables, del presumpte autor o el seu acoblament a un altre departament perquè no pugui tenir relació amb la presumpta víctima, sense que cap d'aquestes mesures puguin considerar-se una sanció laboral.

Si s'acredita la denúncia, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures disciplinàries corresponents.

Tot això s'entén sense perjudici de les accions legals que escaiguin per part de qui es consideri legítimat/da per fer-ho.

TÍTOL TERCER.

Interpretació, vigilància i seguiment de Conveni

ARTICLE 50. Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància

De conformitat amb el que s'estableix a l'article 85.3.e) de l'Estatut dels Treballadors vigent, es constituirà una Comissió Paritària del Conveni. La Comissió Paritària es reunirà dins dels 15 dies següents al de la publicació del Conveni al BOIB i en aquesta reunió en quedaran designats els seus membres i s'establirà el programa de treball, la freqüència de les reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament.

Qualsevol dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació del present Conveni se sotmetrà a aquesta Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i Mediació. Aquesta Comissió estarà constituïda per deu membres, cinc per la part social i cinc per la part empresarial. Per la part empresarial: tres membres en representació de l'Associació de Gremi de Tintorers i Bugaders de les Illes Balears, un per part de PIME-Menorca i un per PIME Eivissa. Per la part social: tres membres de CCOO-Habitat i 2 membres en representació de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT (FeSMC-UGT-Balears).

Al principi de cada reunió, ambdues parts decidiran, de mutu acord, les persones que hagin d'actuar de moderador/a i secretari/ària d'actes. A les reunions que celebri la Comissió hi poden assistir amb veu, però sense vot, els experts o les expertes que les parts creguin convenients.

A més, la Comissió intervindrà en tots aquells assumptes que se li atribueixin expressament en el present Conveni.

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

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

ARTICLE 51. TAMIB.

Les discrepàncies que no es resolguin al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu se solucionaran 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 al BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1.

En cas 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 declarés nul qualsevol dels articles del Conveni, es pacta expressament que la nul·litat d'un article no suposarà la pèrdua de vigència de tots aquells altres que no resultin incompatibles

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2. Concurrència de convenis

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

**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA I.**

Els endarreriments salarials meritats per l'aplicació del present Conveni col·lectiu els han de satisfer les empreses a les seves persones treballadores, com a màxim, dins dels tres mesos següents a la signatura, amb la consegüent cotització a la Seguretat Social dins del mes següent al de fer-se efectius.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA II.

Les empreses que actualment abonen plusos funcionals, que retribueixen una funció específica que fan les persones treballadores, presten el seu compromís que amb l'aplicació del present Conveni col·lectiu aquests plusos funcionals no es compensaran amb l'increment salarial pactat en aquest.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

A l'entrada en vigor del present Conveni, queda derogat el precedent i tots els anteriors a aquest Conveni, tot això d'acord amb l'art. 86.4 de l'Estatut dels Treballadors.

ANNEX I
Taules salarials**Taula salarial 2023**

	SALARI BASE	ASSISTÈNCIA	TOTAL
Grup 1: Comandaments superiors			
Director/a	1.590,00 €	50,00 €	1.640,00 €
Encarregat/da general – Governant/a	1.590,00 €	50,00 €	1.640,00 €
Director/a comercial	1.590,00 €	50,00 €	1.640,00 €
Grup 2: Comandaments intermedis			
Cap administratiu/iva	1.410,00 €	50,00 €	1.460,00 €
Comercial	1.410,00 €	50,00 €	1.460,00 €
Cap de planta	1.332,00 €	50,00 €	1.382,00 €
Cap de manteniment	1.332,00 €	50,00 €	1.382,00 €
Cap logística	1.410,00 €	50,00 €	1.460,00 €
Cap de secció	1.332,00 €	50,00 €	1.382,00 €
Grup 3: Tècnics			
Tècnic/a	1.329,60 €	50,00 €	1.379,60 €
Oficial/a administratiu/va	1.236,00 €	50,00 €	1.286,00 €
Oficial/a de manteniment	1.266,00 €	50,00 €	1.316,00 €
Grup 4: Personal especialista			
Oficial 1a	1.266,00 €	50,00 €	1.316,00 €
Oficial 2a	1.230,00 €	50,00 €	1.280,00 €
Conductor/a 1a	1.302,00 €	50,00 €	1.352,00 €
Conductor/a 2a	1.266,00 €	50,00 €	1.316,00 €
Especialista	1.215,60 €	50,00 €	1.265,60 €
Grup 5: Auxiliars			
Auxiliar administratiu/va	1.200,00 €	50,00 €	1.250,00 €



	SALARI BASE	ASSISTÈNCIA	TOTAL
Auxiliar manteniment	1.200,00 €	50,00 €	1.250,00 €
Auxiliar de serveis	1.200,00 €	50,00 €	1.250,00 €

Taula salarial 2024

	SALARI BASE	ASSISTÈNCIA	TOTAL
Grup 1: Comandaments superiors			
Director/a	1653,60€	52,00 €	1.705,60 €
Encarregat/da general – Governant/a	1653,60€	52,00 €	1.705,60 €
Director/a comercial	1653,60€	52,00 €	1.705,60 €
Grup 2: Comandaments intermedis			
Cap administratiu/iva	1466,40€	52,00 €	1.518,40 €
Comercial	1466,40€	52,00 €	1.518,40 €
Cap de planta	1385,28€	52,00 €	1.437,28 €
Cap de manteniment	1385,28€	52,00 €	1.437,28 €
Cap de logística	1466,40€	52,00 €	1.518,40 €
Cap de secció	1385,28€	52,00 €	1.437,28 €
Grup 3: Tècnics			
Tènic/a	1382,78€	52,00 €	1.434,78 €
Oficial/a administratiu/va	1285,44€	52,00 €	1.337,44 €
Oficial/a de manteniment	1316,64€	52,00 €	1.368,64 €
Grup 4: Personal especialista			
Oficial 1a	1316,64€	52,00 €	1.368,64 €
Oficial 2a	1279,20€	52,00 €	1.331,20 €
Conductor/a 1a	1354,08€	52,00 €	1.406,08 €
Conductor/a 2a	1316,64€	52,00 €	1.368,64 €
Especialista	1264,22€	52,00 €	1.316,22 €
Grup 5: Auxiliars			
Auxiliar administratiu/va	1248,00	52,00 €	1.300,00 €
Auxiliar manteniment	1248,00	52,00 €	1.300,00 €
Auxiliar de serveis	1248,00	52,00 €	1.300,00 €

Taula salarial 2025

	SALARI BASE	ASSISTÈNCIA	TOTAL
Grup 1: Comandaments superiors			
Director/a	1719,74€	54,08 €	1.773,82 €
Encarregat/da general – Governant/a	1719,74€	54,08 €	1.773,82 €
Director/a comercial	1719,74€	54,08 €	1.773,82 €
Grup 2: Comandaments intermedis			
Cap administratiu/iva	1525,06€	54,08 €	1.579,14 €
Comercial	1525,06€	54,08 €	1.579,14 €
Cap de planta	1440,69€	54,08 €	1.494,77 €



	SALARI BASE	ASSISTÈNCIA	TOTAL
Cap de manteniment	1440,69€	54,08 €	1.494,77 €
Cap de logística	1525,06€	54,08 €	1.579,14 €
Cap de secció	1440,69€	54,08 €	1.494,77 €
Grup 3: Tècnics			
Tènic/a	1438,10€	54,08 €	1.492,18 €
Oficial/a administratiu/va	1336,86€	54,08 €	1.390,94 €
Oficial/a de manteniment	1369,31€	54,08 €	1.423,39 €
Grup 4: Personal especialista			
Oficial 1a	1369,31€	54,08 €	1.423,39 €
Oficial 2a	1330,37€	54,08 €	1.384,45 €
Conductor/a 1a	1408,24€	54,08 €	1.462,32 €
Conductor/a 2a	1369,31€	54,08 €	1.423,39 €
Especialista	1314,79€	54,08 €	1.368,87 €
Grup 5: Auxiliars			
Auxiliar administratiu/va	1297,92€	54,08 €	1.352,00 €
Auxiliar manteniment	1297,92€	54,08 €	1.352,00 €
Auxiliar de serveis	1297,92€	54,08 €	1.352,00 €

Taula salarial 2026

	SALARI BASE	ASSISTÈNCIA	TOTAL
Grup 1: Comandaments superiors			
Director/a	1762,74€	55,43 €	1.818,17 €
Encarregat/da general – Governant/a	1762,74€	55,43 €	1.818,17 €
Director/a comercial	1762,74€	55,43 €	1.818,17 €
Grup 2: Comandaments intermedis			
Cap administratiu/iva	1563,18€	55,43 €	1.618,61 €
Comercial	1563,18€	55,43 €	1.618,61 €
Cap de planta	1476,71€	55,43 €	1.532,14 €
Cap de manteniment	1476,71€	55,43 €	1.532,14 €
Cap de logística	1563,18€	55,43 €	1.618,61 €
Cap de secció	1476,71€	55,43 €	1.532,14 €
Grup 3: Tècnics			
Tènic/a	1474,05€	55,43 €	1.529,48 €
Oficial/a administratiu/va	1370,28€	55,43 €	1.425,71 €
Oficial/a de manteniment	1403,54€	55,43 €	1.458,97 €
Grup 4: Personal especialista			
Oficial 1a	1403,54€	55,43 €	1.458,97 €
Oficial 2a	1363,63€	55,43 €	1.419,06 €
Conductor/a 1a	1443,45€	55,43 €	1.498,88 €
Conductor/a 2a	1403,54€	55,43 €	1.458,97 €



	SALARI BASE	ASSISTÈNCIA	TOTAL
Especialista	1347,66€	55,43 €	1.403,09 €
Grup 5: Auxiliars			
Auxiliar administratiu/va	1330,37€	55,43 €	1.385,80 €
Auxiliar manteniment	1330,37€	55,43 €	1.385,80 €
Auxiliar de serveis	1330,37€	55,43 €	1.385,80 €

ANNEX II**CRIDA PERSONES TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES I COMUNICACIÓ A L'OFICINA D'OCUPACIÓ (Art. 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril i article 12 Conveni col·lectiu de tintoreries i bugaderies de Balears).**

EMPRESA:

Denominació social:

DNI, CIF o NIE núm.:

de l'Empresa: Activitat:

Domicili i localitat:

Número de compte de cotització SS Empresa:

Nom i domicili del centre de treball:

Número de compte de cotització SS Empresa, si es tracta de Província o Comunitat Autònoma diferent:

A l'efecte de realitzar la crida i, si escau, garantint l'ocupació prevista en el Conveni col·lectiu de tintoreries i bugaderies de Balears, comunica a la persona treballadora.

TREBALLADOR/A:

Nom i cognoms:

Número d'afiliació a la SS:

Data naixement DNI núm. Domicili i localitat

Que, atès que teniu la condició de treballador fix discontinu d'aquesta empresa, haureu de començar a prestar els vostres serveis: El dia..... Fins al dia.....

En aquesta darrera data es preveu que concloguin les activitats per a les quals ha estat contractat. OBSERVACIONS:



ANNEX III
COMUNICAT D'INTERRUPCIÓ DE L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL DE LES PERSONES
TREBALLADORES FIXES DISCONTÍNUES

A....., a.....de.....de 20.....

Senyor(a):

Mitjançant aquest escrit, als efectes previstos al número 5 de l'article 1r del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comuniquem que el proper dia quedarà interrompuda l'execució del vostre contracte com a fix discontinu, per haver conclòs el període d'activitat per al qual vàreu ser ocupat o ocupada, sens perjudici de la represa següent, d'acord amb allò legalment i/o convencionalment establert.

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'EMPRESA

LA PERSONA TREBALLADORA

N'he rebut el duplicat

PARTS SIGNATÀRIES:

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL

Gremi de Tintorerries i Bugaderies d'Illes

Associació de Bugaderies i Tintorerries de Menorca Pime-Menorca

PIMEEF Petita i Mitjana Empresa d'Eivissa i Formentera

REPRESENTACIÓ SINDICAL

Per CCOO-HABITAT

Per FeSMC-UGT-Balears