



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

8580

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears, i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de vehicles de lloguer sense conductor de les Illes Balears

Antecedents

1. El 26 de març de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector de vehicles de lloguer sense conductor de les Illes Balears.
2. El 17 de juny de 2026, el senyor José Carlos Sedano Alimiñana, en representació de la Comissió Negociadora, sol·licità la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. Els articles 90.2 i 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
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 vehicles de lloguer sense conductor de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió en castellà és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió en català n'és una traducció.
4. Ordenar la publicació del Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (3 de juliol de 2026)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)



**XI CONVENI COL·LECTIU PER AL SECTOR D'EMPRESSES DE LLOGUER DE VEHICLES SENSE CONDUCTOR DE LES ILLES BALEARS**

(CODI CONVENI 07001835011996)

**CAPÍTOL PRIMER
DISPOSICIONS GENERALS****Article 1. PARTS CONCERTANTS DEL CONVENI**

Atorguen aquest conveni col·lectiu, reconeixent-se les dues parts, mútuament i recíprocament, la interlocució i legitimitat suficient i tan àmplia com procedeixi en dret, per notorietat, implantació i arrelament històric, perquè tingui eficàcia general en el sector del qual es tracta. Per la part empresarial: AGRUPACIÓ EMPRESARIAL DE LLOGUER DE VEHICLES AMB I SENSE CONDUCTOR DE LES BALEARS (AEVAB) I BALEAR DE LLOGUER DE VEHICLES AMB I SENSE CONDUCTOR (BALEVAL); per la part sindical: FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM DE LA UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS (FeSMC-UGT) DE LES BALEARS, SINDICAT LLIURE DE TRANSPORT (SLT) i FEDERACIÓ DE SERVEIS A LA CIUTADANIA DE LES ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (FSC-CCOO)

Article 2. ÀMBIT PERSONAL

Es regeixen pel conveni totes les persones treballadores que estiguin vinculades per una relació jurídicolaboral comuna amb les empreses afectades per aquest. En queda exclòs el personal que ocupi llocs de gerència i direcció.

Article 3. ÀMBIT FUNCIONAL

Els seus preceptes s'apliquen a totes les empreses dedicades a l'activitat de lloguer de vehicles de motor sense conductor, entesos com els ciclomotors de dues o tres rodes, motocicletes, tricicles i quadricicles de motor, així com els vehicles la massa màxima autoritzada dels quals no excedeixi de 3.500 kg i que no superin les nou places, inclosa la persona conductora, i incloent-hi, a més, tots els serveis necessaris per desenvolupar l'activitat de la qual es tracta.

Article 4. ÀMBIT TERRITORIAL I CONCURRÈNCIA DE CONVENIS

Aquest conveni s'aplica a totes les empreses que duguin a terme les activitats descrites en l'àmbit funcional, de manera ocasional, temporal o permanent, a tot el territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Igualment, s'aplicarà amb prioritat i amb exclusió de qualsevol altre d'àmbit territorial superior al que s'hi estableix, fins i tot estatal, durant tota la seva vigència, tant inicial com prorrogada tàcitament o expressament.

Article 5. ÀMBIT TEMPORAL

Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura per les parts concertants, sens perjudici que es publiqui en el *Butlletí Oficial d'Illes Balears* (d'ara endavant, BOIB), tret d'en les matèries que s'hagin fixat expressament altres dates tant d'inici com d'acabament; i estarà vigent fins al 31 de desembre de 2029.

Article 6. INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL

De conformitat amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 82 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, ET), per acord entre la part empresarial i la representació legal de les persones treballadores, es poden inaplicar, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text legal, les condicions de treball que preveu aquest conveni col·lectiu, en els termes que estableix el primer dels preceptes esmentat, quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En els supòsits d'absència de representació legal de les persones treballadores en l'empresa, s'actuarà conforme al que preveuen als articles de l'ET esmentats.

En el supòsit d'acord entre les parts, s'ha de notificar aquest acord a la Comissió Paritària del conveni, així com a l'autoritat laboral a l'únic efecte de dipositar-lo.

En el supòsit de desacord, 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-se, a comptar des del plantejament de la discrepància.



Si no s'ha sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària, si no es pronuncia en el termini indicat, o bé si no s'assoleix cap acord en el seu si, en virtut del que estableix l'article 85.3.c) de l'ET, les parts s'han d'ajustar al que disposa el Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears (BOIB núm. 166, de 30 de novembre de 2013) i al que disposa l'article 82.3 de l'ET.

Article 7. DENÚNCIA

El conveni pot ser denunciat per qualsevol de les organitzacions empresarials o sindicals legitimades d'aquest, dins dels tres mesos anteriors a l'acabament de la seva vigència, mitjançant notificació escrita, que s'ha de comunicar simultàniament a l'autoritat laboral i a la resta de les organitzacions signants, i aquestes li han de respondre.

Denunciat el conveni, en el termini màxim d'un mes a partir de la notificació de la comunicació, es constituirà la Comissió Negociadora i s'establirà un calendari o pla de negociació, que s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar des que es constitueixi.

El termini màxim per a la negociació del conveni col·lectiu serà el legalment establert i serà d'aplicació, si escau, el que estableix l'article 86.4 de l'ET.

En el supòsit de no denunciar-se el conveni en la forma i el termini esmentats abans, el seu contingut normatiu mantindrà la seva vigència d'any en any, tret d'en aquelles matèries en les quals s'hagi establert expressament el contrari, i mentre no es produeixi la denúncia en el temps i la forma en els termes indicats per a la vigència inicial, cas en què s'iniciaria la negociació d'un nou conveni d'acord amb el que assenyalava aquest article.

Article 8. COMISSIÓ PARITÀRIA

S'acorda designar una Comissió Paritària de la representació de les parts signants per entendre les qüestions que estableix la Llei i les altres que li siguin atribuïdes en el text d'aquest conveni.

Són funcions de la Comissió conèixer i resoldre les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni, i també exercir totes les funcions i competències que li són atribuïdes expressament en altres articles d'aquest text.

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

Les resolucions de la Comissió Paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius que regula la Llei.

A més, són funcions de la Comissió el desenvolupament de funcions d'adaptació o, si escau, modificació del conveni durant la seva vigència, d'acord amb el que s'estableix legalment, així com les que determina la lletra e), de l'apartat 3, de l'article 85 de l'ET.

Les controvèrsies sorgides en el si de la Comissió Paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords s'han de sotmetre al que es disposa en aquesta matèria, d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (d'ara endavant, TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament d'aquest Tribunal.

La Comissió estarà integrada per vuit membres, quatre de designats per la part empresarial i quatre per la part sindical, en consideració a la representativitat de cada part en la negociació d'aquest conveni.

El domicili de la Comissió serà a la seu del TAMIB, situada a Palma (07003), avinguda Comte de Sallent, núm. 11, 2a planta (Illes Balears).

Una vegada publicat el conveni en el BOIB, la Comissió tindrà un mes per constituir-se i es determinarà quan hi procedeixi el Reglament del seu funcionament, que es remetrà a l'autoritat laboral perquè el publiqui en el BOIB.

Article 9. INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

Les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa, en el supòsit que l'autoritat o la jurisdicció laboral, en l'exercici de les seves facultats, no acceptin alguna de les clàusules, queden sense eficàcia les anomalies observades, i aleshores s'han de remetre a les parts negociadores perquè les esmenin, mentre la resta d'aquest conveni queda vigent.

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

Quan la persona empresària hagi de contractar una persona treballadora per ocupar un lloc de treball fix ordinari, ho ha de posar en coneixement de la representació legal de les persones treballadores. Quan aquest lloc de treball correspongui a funcions per a les quals hi hagi persones treballadores contractades com a fixes discontinües, aquestes tindran preferència per accedir-hi, sempre que compleixin les condicions objectives necessàries per ocupar-lo.

Article 11. CESSAMENTS

Les persones treballadores que, una vegada superat el període de prova, vulguin cessar voluntàriament en les empreses, estan obligades a posar-ho en coneixement de la persona empresària, per escrit, amb una antelació no inferior a trenta dies naturals quan es tracti de personal de direcció i quinze dies per a la resta de persones treballadores.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de retard en l'avís previ.

La persona empresària ha de preavisar per escrit les persones treballadores de l'acabament del seu contracte de treball, si aquest és d'una durada determinada superior a un any, amb almenys quinze dies d'antelació. La falta d'aquest preavis determinarà que la persona empresària hagi d'indemnitzar la persona treballadora amb un dia de salari per cada dia de retard.

Article 12. CONTRACTACIÓ PER TEMPORADA I TREBALL FIX DISCONTINU

Les persones empresàries procediran 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'interrompran en ordre invers.

Aquesta crida es produirà cada vegada que els serveis de la persona treballadora siguin necessaris i en l'ordre que vagi determinant el volum normal de treball en l'empresa. De la mateixa manera, la interrupció de la prestació d'aquests serveis es produirà quan aquestes no siguin necessàries per a l'activitat de l'empresa. Aquesta crida s'ha de fer de manera escrita, o per un altre mitjà, que permeti deixar acreditada la notificació deguda a la persona treballadora interessada, a fi que en quedi constància.

Les persones empresàries confeccionaran un escalafó anual on es reflectirà el personal fix discontinu en cada grup o especialitat, que es lliurarà a la representació legal de les persones treballadores en l'empresa.

La persona treballadora fixa discontinua pot reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, i el termini s'iniciarà des del moment en què tingüés coneixement de la falta de convocatòria.

Sens perjudici que la condició de fix discontinu s'adquireixi inicialment per aplicació de l'article 16 de l'ET, perquè un contracte a temps determinat es converteixi en un per a treballs fixos discontinus, la persona treballadora ha d'haver prestat serveis amb contracte eventual almenys durant dos anys consecutius i amb una durada mínima acumulada de, com a mínim, dotze mesos.

Els contractes fixos discontinus es poden subscriure també a temps parcial, d'acord amb el que estableix l'article 16.5, segon paràgraf, cosa que es justifica per les mateixes peculiaritats de l'activitat del sector de què tracta, subjecte a estacionalitat, períodes punta de producció i una àmplia imprevisibilitat de la demanda de serveis.

Article 13. CONTRACTACIONS PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

Per circumstàncies de la producció per l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i per pal·liar les oscil·lacions que es puguin produir per la demanda més gran puntual i superior a l'habitual dels serveis que presten les empreses del sector, que generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, es podran subscriure contractes per circumstàncies de la producció que preveu l'article 15, apartats 1 i 2 de l'ET. Entre les oscil·lacions a què es refereix aquest paràgraf s'entenen incloses les que deriven de les vacances anuals.

La durada màxima d'aquests contractes no pot superar nou mesos. En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima establerta, es pot prorrogar mitjançant un acord entre les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima esmentada. Aquests contractes de durada determinada que s'haguessin concertat per una durada inferior a l'establerta s'entendran prorrogats tàcitament fins a la durada màxima corresponent, quan no hagués existit denúncia o pròrroga expressa abans del seu venciment i la persona treballadora continuï prestant serveis.



No es poden contractar temporalment persones treballadores per circumstàncies de la producció en defecte de l'ocupació de les persones treballadores fixes discontinües de l'empresa per ocupar els llocs de treball d'aquestes, tret que es tracti d'ocupacions per a les quals no hi hagi cap persona treballadora amb les condicions i els coneixements específics per al lloc de treball de què es tracti.

CAPÍTOL TERCER

ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Article 14. JORNADA, HORARI I DESCANSOS

1. TEMPS DE TREBALL. La durada de la jornada ordinària de treball és de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, que es correspon amb una jornada anual de mil set-cents setanta-sis (1.776) hores.

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

De conformitat amb el que estableix la llei, la persona empresària ha d'elaborar anualment el calendari laboral, del qual se n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball. S'ha de lliurar una còpia d'aquest calendari laboral a la representació legal de les persones treballadores en l'empresa. El calendari laboral ha de contenir la distribució de la jornada de treball, descansos i festius, i també altres circumstàncies que el puguin afectar.

Ateses les circumstàncies d'imprevisibilitat de l'activitat de les empreses del sector, normalment subjecta als horaris de demanda de serveis del client, les modificacions dels horaris de treball s'han de fixar segons el criteri i les necessitats objectives del treball, i s'han de comunicar amb la màxima antelació possible a les persones treballadores. En tot cas, s'han de respectar els períodes mínims de descans que preveuen la llei i aquest conveni, així com el còmput establert de jornada.

El temps de treball es computa de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària la persona treballadora sigui en el seu lloc de treball.

Les empreses poden establir la distribució irregular de la jornada de treball a fi de concentrar-ne una durada superior en aquells períodes de més activitat productiva, respectant en tot cas els períodes de descans diari i setmanal que preveu la llei. Els excessos de jornada així computats es poden compensar en temps de descans equivalent o econòmicament.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les sis hores, s'ha d'establir un període de descans durant aquesta de quinze minuts de durada que es considerarà temps de treball efectiu. En els casos en què la jornada diària superi les vuit hores continuades, aquest descans serà de vint minuts.

La jornada diària mínima de treball, per a les persones treballadores contractades a temps complet, serà de cinc hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a nou hores diàries. Entre el final de la jornada ordinària de treball i l'inici de la següent hi ha d'haver dotze hores de descans. Per al personal que exerceixi funcions de conducció de vehicles, aquest descans es computa i verifica fent una mitjana en períodes de fins a quatre setmanes, sense que en cap cas aquest descans entre jornades pugui ser inferior a deu hores.

Així mateix, per al còmput de la jornada del personal de conducció de vehicles es distingeix entre temps de treball efectiu i temps de presència, de conformitat amb el que estableixen els articles 8 i concurrents del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

2. DESCANS SETMANAL. Les persones treballadores tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput. Durant el període temporal que inclou des del mes d'octubre fins al mes d'abril de l'any següent, aquest descans és de dos dies. Quan, per raons excepcionals (coincidència d'absents, incompareixences imprevistes al treball, circumstàncies productives i organitzatives sobrevingudes en l'activitat o similars), la persona treballadora no pugui gaudir del seu període de descans setmanal, podrà optar per acumular els descansos no gaudits, bé afegint-los al període vacacional, bé concentrant-los en altres períodes. En aquest últim supòsit, la fixació dels dies de descans es farà de comú acord entre la persona treballadora i l'empresària.

Article 15. HORES EXTRAORDINÀRIES

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es facin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball, en còmput quadrimestral. La realització d'hores extraordinàries es compensarà, generalment, amb temps equivalent de descans. Aquesta compensació es farà, de comú acord, acumulada a un descans setmanal, en vacances o en un període aïllat. Quan les hores extraordinàries s'abonin en metàl·lic, se n'ha d'incrementar el valor en un 50 %.



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

Quan es facin treballs per sobre de les nou hores diàries, aquestes hores es consideraran extraordinàries a tots els efectes.

La realització d'hores extraordinàries s'ha de posar en coneixement dels representants legals de les persones treballadores.

Article 16. TREBALL NOCTURN I TREBALL A TORNS

A l'efecte del que disposa l'ET, es considera treball nocturn el que es faci entre les deu de la nit i les sis del matí.

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

Es considera treball a torns qualsevol forma de treball en equip segons la qual les persones treballadores ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme continu o discontinu, cosa que implica per a la persona treballadora la necessitat de prestar els seus serveis en horaris diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

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

En l'organització del treball dels torns es tindrà en compte la rotació d'aquests torns i que cap persona treballadora no estigui en el de nit més de dues setmanes consecutives, tret d'adscripció voluntària o que la jornada de treball sigui nocturna per la seva pròpia naturalesa.

CAPÍTOL QUART

VACANCES, DIES FESTIUS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Article 17è. VACANCES

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

La planificació d'aquestes vacances, quan es tracti de persones treballadores fixes ordinàries, s'ha de fer durant l'últim trimestre de l'any anterior al que s'han de gaudir. Quan la persona treballadora no pugui gaudir del seu període íntegre de vacances, per raons d'un volum més gran de feina, en els mesos de maig a octubre, tots dos inclosos, o en els períodes de Nadal i Setmana Santa, tenen un increment de cinc dies naturals que es podran gaudir fora de les dates esmentades. Si en gaudeix íntegrament de maig a octubre, però no per Nadal ni Setmana Santa, no tindrà dret als cinc dies d'increment.

L'inici del període de vacances no es fa en un dia de descans setmanal.

Article 18. FESTIUS

Els dies assenyalats com a festius i inhàbils per treballar dels quals no es pugui gaudir en les dates fixades, atesa la naturalesa de l'activitat de què es tracta, quan es treballin, la seva compensació es durà a terme de la manera següent:

- Acumulats al període de vacances a raó d'un dia per cada dia festiu treballat.
- Gaudits en altres dates, juntament amb el descans setmanal.
- Gaudits acumulats en un període diferent.
- Quan, per extinció del contracte per qualsevol causa, acabament del contracte temporal o interrupció de la crida de la persona treballadora fixa discontinua, no es puguin compensar amb descansos equivalents en les formes previstes abans, s'abonaran incrementats a raó d'un 25 % del salari que correspongui a un dia, d'acord amb la fórmula següent: salari base, més antiguitat, si escau, del mes a què correspongui el dia festiu, més la prorrata de les gratificacions extraordinàries, dividit per 30, incrementant el quocient resultant en un 25 %.

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

No es computarà com a gaudit un dia festiu, com a màxim, que amb aquest caràcter pugui coincidir amb el període total de vacances anuals, el gaudi del qual, si escau, s'acumularà al període vacacional.

Article 19. PERMISOS

La persona treballadora, previ avís i justificació, anterior i posterior, respectivament, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:



- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Aquest període es pot acumular, mitjançant acord entre la persona empresària i la treballadora, a les vacances anuals. Quan la legislació civil aplicable equipari la unió de parelles de fet als matrimonis convencionals, la persona treballadora també té dret a aquest permís. Si les dues persones treballadores són a la plantilla de la mateixa empresa, el permís s'ha de gaudir en les mateixes dates.
- b. Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta.
- c. Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora hagi de fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
- d. Un dia natural per trasllat del domicili habitual. Aquest permís s'ampliarà a dos dies, sempre que el canvi de domicili no es produeixi més d'una vegada el mateix any.
- e. Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que compregui l'exercici del sufragi actiu.
- f. Per dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- g. Pel temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de dur a terme dins de la jornada de treball.
- h. Un dia natural per matrimoni de pares i fills. S'equipara a aquest dret les parelles de fet legalment constituïdes, que poden gaudir d'aquest permís en un termini màxim de sis mesos des de la inscripció com a parella de fet.
- i. Les persones treballadores tenen dret a disposar d'un dia de permís retribuït per a assumptes propis, dels quals poden gaudir en hores soltes (8 hores) de comú acord amb l'empresa. Aquest permís es concedirà sempre que no coincideixi amb altres persones treballadores absents i que, a conseqüència d'això, es pugui veure alterat el funcionament normal del servei. Aquest permís, de dia complet o d'hores soltes, l'ha de sol·licitar la persona treballadora amb la màxima antelació, en cap cas inferior a 48 hores.

Seràn procedents permisos no retribuïts per a les persones treballadores amb més d'un any d'antiguitat en l'empresa, en les condicions i els termes que s'estableixin de comú acord entre la persona empresària i la treballadora.

Article 20. VISITES MÈDIQUES

La persona treballadora té dret a permís retribuït per assistir a consultes mèdiques, amb l'obligació de preavisar, sempre que això sigui factible, i de presentar els documents o informes que les justifiquin. Aquest permís queda limitat a raó de setze hores a l'any i pel temps proporcional en contractacions inferiors a l'any.

Article 21. EXCEDÈNCIES

L'excedència pot ser forçosa, voluntària o especial, en els termes que estableix aquest article.

- a. La forçosa, que dona dret a conservar el lloc de feina i el còmput de l'antiguitat durant la seva vigència, es concedirà per l'assignació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.
- b. Els qui ostentin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret a l'excedència forçosa prevista abans.
- c. La persona treballadora amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret al reconeixement de la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només el pot tornar a exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior o de les que regula la lletra e) d'aquest article. En cap cas no hi haurà aquesta excedència quan la persona treballadora pretengui treballar per compte propi o d'altri en el mateix sector d'activitat de l'empresa. Les persones treballadores que optin per sol·licitar la situació d'excedència estan obligades a posar-ho en coneixement de l'empresa, per escrit, amb una antelació no inferior a trenta dies naturals quan es tracti de personal de direcció i quinze dies per a la resta de persones treballadores.
- d. La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagi o que es produeixin en l'empresa.
- e. Les persones empresàries concediran excedències especials a les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, en els casos següents:
 - 1. La persona treballadora té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o bé en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.





2. També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores 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 desenvolupi cap activitat retribuïda.

3. L'excedència que preveuen els dos números precedents, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dues persones treballadors o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la persona empresària en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest donarà fi al que, si escau, s'estigüés gaudint.

5. El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableixen els números 1 i 2 d'aquest apartat serà computable pel que fa a l'antiguitat, tenint dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per la persona empresària, especialment a causa de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

6. Quan la persona treballadora opti per seguir un tractament sota vigilància mèdica per raons de toxicomania o alcoholèmia. Aquesta excedència no pot ser superior a un any i només es pot sol·licitar una vegada. Aquesta excedència comporta la reserva del lloc de treball i el reingrés a aquest es produirà una vegada s'acrediti el seguiment rigorós del tractament i personal mèdic certifiqui la desaparició d'aquesta dependència.

S'aplica el que disposen els números 1 i 2 d'aquest apartat, el que estableix l'article 46.3 de l'ET, per la qual cosa, si hi ha alguna modificació, aquesta s'aplicaria automàticament a aquesta excedència, i es portaria l'adaptació oportuna del text a través de la Comissió Paritària del conveni.

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

S'han de comunicar a la representació legal de les persones treballadores les excedències i les sol·licituds de reingrés.

CAPÍTOL CINQUÈ

CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL

Article 22. CLASSIFICACIÓ SEGONS LA FUNCIO

La classificació del personal que es consigna en aquest conveni és merament enunciativa i no suposa l'obligació per a les empreses de tenir proveïdes totes les places enumerades.

El personal queda enquadrat en les especialitats següents:

GRUP I. PERSONAL ADMINISTRATIU

Cap de secció

Oficial/a administratiu/iva de primera

Oficial/a administratiu/iva de segona

Auxiliar administratiu/iva i aspirant administratiu/iva

GRUP II. PERSONAL D'OPERACIONS

Cap de base

Recepcionista

Ajudant/a de recepció

Mosso/a-conductor/a



**GRUP III. PERSONAL DE TALLER**

Cap de taller
Conductor o conductora
Oficial/a de taller de primera
Oficial/a de taller de segona
Mosso/a de taller i mosso/a

GRUP IV. PERSONAL SUBALTERN

Vigilant-porter/a
Netejador/a
Grums

El personal dels grups II i III queda enquadrat a l'efecte de mobilitat funcional en un únic grup professional. Aquesta mobilitat funcional s'efectua d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la persona treballadora.

El personal del grup IV és comú i equivalent a la resta de grups. La resta d'especialitats són equivalents entre si i, per tant, polivalents, tret d'en les funcions que es requereixi una aptitud professional especialitzada.

Quan es faci la polivalència funcional o funcions pròpies de dues o més especialitats, l'equiparació a l'especialitat que correspongui s'ha de portar a terme en virtut de les funcions que siguin prevalents.

Article 23. DEFINICIÓ DE FUNCIONS

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

GRUP I. PERSONAL ADMINISTRATIU

CAP DE SECCIÓ. És la persona que exerceix amb iniciativa i responsabilitat el comandament d'un dels grups d'activitat en què els serveis administratius d'una empresa s'estructurin. En el seu àmbit, es responsabilitza de vetlar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene a la feina.

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

OFICIAL/A ADMINISTRATIU/IVA DE SEGONA. És la persona que, subordinada a un superior o superiora, i amb coneixements teòrics i pràctics adequats, fa normalment, amb la perfecció deguda i responsabilitat corresponent, treballs burocràtics.

AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA. És la persona treballadora que exerceix treballs burocràtics amb coneixements teòrics i pràctics elementals, supervisada pels seus superiors.

ASPIRANT/A ADMINISTRATIU/IVA. S'entendrà l'empleat o empleada que treballi en tasques pròpies d'oficina i disposat a iniciar-se en les tasques burocràtiques.

GRUP II. PERSONAL D'OPERACIONS

CAP DE BASE. És la persona que exerceix funcions de comandament general en una base que disposi d'una flota de vehicles nombrosa, disposant els moviments d'aquests, adreçant i intervenint en totes les operacions que li encomani l'empresa. En el seu àmbit, es responsabilitzarà de vetlar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

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

AJUDANT/A DE RECEPCIONISTA. És la persona treballadora que auxilia els seus superiors en les funcions que aquests duguin a terme, amb prou coneixements per desenvolupar-les amb autonomia i iniciativa pròpies. Quan l'activitat així ho exigeixi, netejarà, repassarà i conduirà vehicles per lliurar-los i retirar-los.





MOSSO/A-CONDUCTOR/A. És la persona treballadora que exerceix funcions de conducció dels vehicles, lliurant-los i retirant-los, revisant-ne l'estat, així com fent-ne la neteja general i la posada a punt de funcionament. Col·labora amb el personal de tallers en les funcions pròpies d'aquest.

GRUP III. PERSONAL DE TALLER

CAP DE TALLER. És la persona treballadora que, amb capacitat tècnica precisa, té a càrrec seu la direcció del taller, en fa i n'ordena treballs de manteniment, reparació i conservació necessaris perquè la flota de vehicles funcioni perfectament. En el seu àmbit, es responsabilitza de vetlar pel compliment de les normes vigents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

CONDUCTOR/A. És la persona treballadora que, en possessió del permís de conducció adequat, té l'obligació de conduir els vehicles de l'empresa, amb remolc o sense, d'acord amb les necessitats d'aquesta, durant el servei, i és el responsable del vehicle durant el servei; fa la càrrega que es transporti, de la qual ha de respondre. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i temps que es fixin. A més, ha de tenir cura que el vehicle assignat estigui en perfecte estat d'ús, dur-ne a terme el manteniment i informar l'empresa de totes les anomalies que detecti perquè es reparin.

OFICIAL/A DE TALLER DE PRIMERA. Són les persones que, amb total domini del seu ofici i amb capacitat per interpretar plans de detalls, fan treballs que requereixen més cura, no només amb un rendiment correcte, sinó amb la màxima economia de material. Col·labora en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles perquè es lliurin en perfecte estat als clients, quan això sigui necessari.

OFICIAL/A DE TALLER DE SEGONA. S'hi inclouen les persones treballadores que, amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica d'aquest, fan treballs corresponents amb rendiments correctes, i poden atendre els plans i croquis més elementals. Col·labora en els treballs de manteniment, repàs i neteja de vehicles perquè es lliurin en perfecte estat als clients, quan això sigui necessari.

MOSSO/A DE TALLER. És la persona treballadora que, amb especialització pràctica, ajuda i col·labora en totes les funcions que s'han enumerat abans i en qualsevol altra que se li encomani. També neteja, lliura i la recull els vehicles.

MOSSO/A. És la persona treballadora que, amb especialització nul·la o curta, fa treballs propis del grup professional.

GRUP IV. PERSONAL SUBALTERN

VIGILANT-PORTER/A. Té a càrrec seu la vigilància i el control de les dependències de l'empresa, així com de l'entrada i la sortida de persones, porta els informes i cursa les incidències que formin part de la seva funció.

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

GRUM. És la persona que, sense experiència o coneixements amplis, col·labora en funcions generals de l'empresa.

CAPÍTOL SISÈ RÈGIM RETRIBUTIU

Article 24. SALARI BASE

1. **SALARI BASE.** El personal contractat a jornada completa percebrà els salaris base mensuals, segons el lloc de treball en el qual estigui classificat, durant els anys 2026 a 2029, que es recullen en l'annex d'aquest conveni col·lectiu.

El salari base corresponent a l'any 2026 es començarà a abonar una vegada publicat el conveni col·lectiu en el BOIB, amb efectes el dia 1 d'abril; els retards, si escau, s'han de regularitzar com a màxim passats trenta dies d'aquesta publicació.

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

2. **CLÀUSULA DE GARANTIA SALARIAL.** Per tal de dotar de determinades garanties de manera que l'increment salarial pactat en aquest conveni col·lectiu respongui a les expectatives de la situació econòmica de les empreses del sector, i de la revisió salarial de les retribucions de les seves persones treballadores, es pacta una clàusula de garantia salarial basada en l'evolució de la dada de variació de l'índex de preus de consum (IPC) durant la seva vigència.

Així, si la dada de l'IPC durant el període 2026 a 2029, publicat oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), o òrgan que, si escau, el substitueixi, calculat des del 31 de desembre de 2025 fins al 31 de desembre de 2029, és superior al 14 %, s'aplicarà una revisió automàtica



dels salaris vigents a l'exercici 2029, amb efectes del dia 1 de gener de 2030, prenent el percentatge puntual d'excés, com a màxim un 1 %, i calculat sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2029, que es meritara i s'abonarà amb efectes del dia 1 de gener de 2030 referit, si es produeix la contingència revisable prevista.

A l'efecte esmentat anteriorment, la Comissió Paritària del conveni col·lectiu s'ha de reunir una vegada publicada la dada final de l'IPC de l'any 2029 per l'INE, si es produeixen les circumstàncies i contingències referides abans, en el termini màxim de set dies, amb la finalitat de confeccionar de manera acordada la taula salarial que sigui d'aplicació amb efecte el dia 1 de gener de 2030, i cal aixecar acta a l'efecte per registrar-ho davant l'autoritat laboral i publicar-ho en el BOIB.

Article 25. PLUS D'INSULARITAT

Les persones treballadores meritiran i percebran un plus d'insularitat mensual de la quantia que es recull més endavant, quantitat igual per a tots els llocs de treball. Aquest plus no es meritara ni es percebrà en les gratificacions extraordinàries.

Quan la persona treballadora estigui contractada a temps parcial, percebrà aquest plus proporcionalment en funció del temps treballat.

Aquest plus d'insularitat té les quanties següents:

Any 2026 (a partir de l'1 d'abril): 1.462,08 euros/any; 121,84 euros/mes.

Any 2027: 1.513,20 euros/any; 126,10 euros/mes.

Any 2028: 1.558,56 euros/any; 129,88 euros/mes.

Any 2029: 1.605,36 euros/any; 133,78 euros/mes.

Les persones treballadores en situació d'incapacitat temporal meritiran i percebran el plus que regula aquest article una vegada causin alta i s'incorporin al seu lloc de treball.

Article 26. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Les persones empresàries abonaran a les persones treballadores una gratificació extraordinària equivalent a una mensualitat de salari base, més antiguitat, si escau, durant el mes de març, una altra de la mateixa quantia durant el mes de juliol i una tercera de les mateixes característiques el mes de desembre, quan faci un any que presten serveis en la data de venciment d'aquestes. Quan la persona treballadora faci menys d'un any que treballa, percebrà aquestes gratificacions en la proporció que correspongui al temps treballat.

Aquestes gratificacions es poden prorratejar mensualment.

Article 27. SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL

Les persones treballadores que tinguin dret a les prestacions per incapacitat temporal de la Seguretat Social percebran, amb càrrec a les empreses, la diferència, en cas que n'hi hagi, entre la prestació econòmica que correspongui i el salari fix que estiguin percebent; si és variable, la mitjana resultant dels sis mesos anteriors al de la baixa, i això a partir del setzè dia de la baixa i durant un temps màxim de dotze mesos d'incapacitat, en les contingències derivades de malaltia comuna i accident no laboral. En les situacions derivades d'accident de treball i malaltia professional, a partir del primer dia de baixa i mentre duri aquesta situació.

Durant la situació d'incapacitat temporal, entre els conceptes variables a computar segons el que preveu el paràgraf anterior, si escau, no s'inclouran els pagaments fets per temps extra de treball com són hores extraordinàries, dies de descans setmanal treballats, dies festius treballats, etcètera.

La persona treballadora que no se sotmeti als reconeixements mèdics instats per la persona empresària no tindrà dret que se li complementi la prestació en la manera que regula aquest article.

Aquest article s'ha d'adaptar si sobrevé una legislació que modifiqui el règim de prestacions econòmiques que s'hi regula, i mentrestant queda sense efecte.

Article 27 bis. SITUACIÓ ESPECIAL D'INCAPACITAT TEMPORAL: MENSTRUACIONS INCAPACITANTS SECUNDÀRIES

A fi de conciliar el dret a la salut amb l'ocupació, es reconeix a les dones amb menstruacions incapacitants secundàries el dret a una situació especial d'incapacitat temporal en els termes que estableix el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.

Tenen la consideració de situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes aquelles en què es pugui trobar la dona en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la deguda a la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre rebí assistència sanitària per part del Servei Públic de Salut i estigui impedita per treballar, sens perjudici d'aquells supòsits en què la interrupció de l'embaràs sigui per



accident de treball o malaltia professional, cas en què tindrà la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals.

També es considera situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes la de gestació de la dona treballadora des del dia primer de la setmana trenta-nou.

Article 28. DIETES

Les persones treballadores tenen dret a percebre dietes si per raons de la seva feina no poden tornar al seu domicili de residència en el seu municipi o el del centre de treball, i es veuen obligades a dinar o sopar fora d'aquests.

Aquesta dieta es fixa en la quantia de deu euros amb noranta-set (10,97 €) per cada un d'aquests àpats a partir de l'1 d'abril de 2026. Per als anys successius de vigència, aquest import s'incrementarà automàticament en el mateix percentatge d'augment que experimentin la resta de les retribucions salarials de les persones treballadores.

En tot cas, l'empresa pot optar per abonar directament la factura de l'establiment d'hostaleria en lloc de satisfer la quantia fixa que s'ha assenyalat abans.

Article 29. BAIXES INCENTIVADES

Les persones treballadores afectades per aquest conveni, amb una antiguitat d'almenys vint-i-cinc anys de treball en l'empresa, es poden acollir al règim de baixes incentivades que regula aquest article sempre que cessin voluntàriament al servei d'aquesta i tinguin l'edat que s'especifica a continuació, cas en què percebran per una sola vegada una indemnització dels imports següents:

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

Després dels 64 anys no serà possible acollir-se a aquest règim de baixes incentivades.

La comunicació d'acollir-se a aquest cessament voluntari en l'empresa s'ha de formular per escrit amb dos mesos d'antelació, com a mínim, amb relació a la data efectiva del cessament. Aquesta data efectiva del cessament no pot ser posterior al final del termini dels trenta dies següents a la data de l'aniversari de la persona treballadora sol·licitadora. Si la data efectiva de cessament resulta posterior al terme del termini esmentat de trenta dies, la quantitat a percebre seria la corresponent a l'edat que compleixi la persona treballadora en l'aniversari immediatament següent.

Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües, cada període de nou mesos d'ocupació serà equivalent a un any de serveis, o proporcionalment en períodes de menys durada, a fi de completar els vint-i-cinc anys necessaris per percebre la indemnització que preveu aquest article.

CAPÍTOL SETÈ

ASSUMPTES SOCIALS I PROFESSIONALS

Article 30. ASSISTÈNCIA JURÍDICA

Les persones empresàries han de proporcionar assistència jurídica a les persones treballadores en els casos, les circumstàncies i les condicions específiques que es descriuen a continuació:

- Quan la persona treballadora de què es tracti hagi patit un accident de circulació, dins la jornada de treball o conduint un vehicle de l'empresa en acte de servei.
- Quan, a conseqüència de l'accident, la persona treballadora hagi patit lesions permanents, invalidants o no, de les catalogades en el barem vigent de la Llei 35/2015, de 22 de setembre, de reforma del sistema per a la valoració dels danys i perjudicis causats a les



persones en accidents de circulació, o sigui jurídicament viable reclamar danys i perjudicis al tercer que hagi estat declarat culpable de l'accident, a causa de responsabilitat penal i/o civil imputable a aquest.

c. Quan, en l'acompliment de la seva comesa, la persona treballadora sigui agredida verbalment o físicament per un client o per persona aliena a l'empresa.

d. L'assistència jurídica de la persona empresària a la persona treballadora de què es tracti, en els casos i les circumstàncies que s'expressen a dalt, tindrà lloc, sense cap càrrec per a aquesta, pels serveis jurídics que la persona empresària designi o tenguí concertats a les pòlisses d'assegurança corresponents i quan aquests serveis jurídics considerin que hi ha possibilitats racionals que la reclamació de la persona treballadora és susceptible de prosperar tenint en compte les circumstàncies concurrents i la solvència del tercer en qüestió.

Article 31. RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR

En les empreses de més de deu persones treballadores de plantilla mitjana durant l'any natural, les persones treballadores fixes amb una antiguitat superior a un any, a les quals, a conseqüència de conduir un vehicle d'aquesta en acte de servei, se'ls retiri el permís de conduir durant un temps no superior a dotze mesos, es destinaran a una altra feina dels serveis de què disposi la persona empresària, si n'hi ha, i se'ls mantindrà el salari corresponent a la seva categoria laboral. En cas que no existeixi el treball adequat, es produiria una suspensió de la relació laboral fins que recuperi el permís de conduir.

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

Igualment, queda exclosa d'aquesta cobertura la persona que s'hi hagi acollit en els últims dos anys.

En el supòsit que la retirada del permís de conduir sigui per un temps superior a dotze mesos, o quan aquesta estigui motivada per actes aliens a la prestació de serveis, caldrà atenuar-se al que s'apliqui legalment en aquests casos, es produirà l'extinció del contracte de treball per ineptitud coneguda o sobrevinguda posteriorment a la seva col·locació efectiva en l'empresa, segons determina l'article 52, a), de l'ET.

Quan la persona treballadora perdi o li sigui retirat el carnet de conduir, estarà obligada a comunicar-ho a l'empresa de manera immediata i fefaent.

Article 32. ASSEGURANÇA COL·LECTIVA D'ACCIDENTS

Les persones empresàries han de tenir concertada una assegurança col·lectiva d'accidents per a totes les persones treballadores que els garanteixi la percepció de vint i nou mil cinc-cents (29.500 €) euros, en cas que, a conseqüència d'un accident, la persona treballadora quedi en situació d'invalidesa permanent absoluta, tret que es produeixi la suspensió que preveu l'apartat 2 de l'article 48 de l'ET, o vint i quatre mil (24.000 €) euros, si a conseqüència de l'accident es produís la mort, quantitat que percebran els seus beneficiaris, en sengles casos, d'acord amb les condicions de les pòlisses concertades. A aquest efecte, s'entén com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb el que estableix la legislació de la Seguretat Social, la de les persones treballadores fixes discontinües durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.

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

CAPÍTOL VUITÈ UNIFORMES I ROBA DE FEINA

Article 33. ROBA DE FEINA

Els uniformes i la roba de feina que les persones empresàries exigeixin a les persones treballadores han de ser proveïdes per aquells, d'acord amb els criteris següents:

PERSONAL DE TAULELL

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



- Un impermeable.

PERSONAL DE TALLERS

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

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

La conservació i neteja de la roba de feina és responsabilitat de la persona treballadora.

Les persones empresàries poden introduir els canvis que considerin oportuns en qualsevol de les peces que integren la uniformitat de treball, però ho han de posar en coneixement de la representació legal de les persones treballadores als efectes merament informatius.

Els representants legals de les persones treballadores només es poden oposar a introduir aquestes variacions quan acreditin, mitjançant certificació expedida per l'autoritat competent, que la seva adopció és susceptible d'afectar la seguretat i higiene de les persones treballadores.

Les persones empresàries han d'efectuar oportunament la distribució i el control de les peces lliurades, i també el seu recanvi en cada temporada de l'any.

Les persones empresàries han de proporcionar al personal de tallers el calçat especial reglamentari requerit per a cada activitat. Aquest personal, quan així ho determini l'avaluació preventiva de riscos, es proveirà d'un parell de botes de seguretat, que la persona treballadora haurà d'utilitzar obligatòriament.

Una vegada acabada o interrompuda la relació laboral, la persona treballadora ha de tornar la roba de feina en condicions.

CAPÍTOL NOVÈ

PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 34. PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Les persones empresàries, en ordre a un accés adequat als plans de formació per part de les persones treballadores del sector, independentment dels programes específics de formació d'aquestes, han de col·laborar en les propostes i iniciatives que, elaborades per la representació legal de les persones treballadores, gaudeixin del suport i finançament de les autoritats competents.

La persona treballadora, d'acord amb la legislació vigent, té dret:

- a. Al gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional, sempre que s'acrediti l'assistència i aprofitament d'aquests.
- b. A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís no retribuït oportú per assistir a cursos de formació o perfeccionament professional, previ avís i justificació, amb reserva del lloc de treball, en empreses amb més de deu persones treballadores. Aquesta situació no es pot produir simultàniament amb més d'una persona treballadora.

Article 35. FORMACIÓ CONTÍNUA

Pel que fa a aquest conveni, s'entén per formació contínua el conjunt d'accions formatives que desenvolupin les empreses, a través de les modalitats que preveu la legislació vigent, adreçades tant a la millora de competències i qualificacions com a la requalificació de les persones treballadores ocupades, que permetin compatibilitzar més competitivitat de les empreses amb la formació individual de la persona treballadora.

Es poden acollir a la legislació esmentada les persones empresàries i les organitzacions que desenvolupin accions formatives en els termes que s'hi defineixen, adreçades al conjunt de les persones treballadores ocupades.

La Comissió Paritària d'aquest conveni té, en matèria de formació contínua, les competències següents:

- a. Estudiar i analitzar les necessitats formatives del sector.
- b. Potenciar i, si escau, presentar plans agrupats sectorials o intersectorials.
- c. Fer el seguiment i control dels plans formatius.



- d. Emetre un informe previ a la seva aprovació davant la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua.
- e. Fer el seguiment i l'anàlisi dels permisos individuals per a la formació.
- f. Adoptar qualsevol acord en matèria de desenvolupament de la legislació aplicable a formació contínua.

CAPÍTOL DESE SALUT LABORAL

Article 36. NORMES GENERALS, OBLIGACIONS I DEURES

1. MESURES DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

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

- a. Els locals de treball tenen les dimensions precises quant a extensió superficial, ubicació i ventilació.
- b. Els locals disposaran d'il·luminació o estaran dotats dels elements tècnics necessaris que garanteixin la il·luminació artificial, evitant punts de reflex, racons foscos o doble imatge.
- c. Els centres de treball en què la funció que s'hi ha de fer ho precisi estaran dotats d'una habitació de vestuari per a les persones treballadores, amb disposicions de banquets, serveis higiènics complets i dutxes amb aigua calenta i freda.
- d. Els locals han d'estar dotats d'extintors d'incendis del tipus més adequat als materials existents en cada cas. Han d'estar degudament senyalitzats en llocs perfectament visibles i lliures d'ús en cas necessari.
- e. No es pot utilitzar cap vehicle les condicions mecàniques del qual no ofereixin garanties de seguretat.

Tant les persones empresàries com les persones treballadores de totes les funcions professionals se sotmeten expressament a les normes que contenen les disposicions vigents en matèria de seguretat i higiene a la feina.

La persona empresària ha de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan la persona treballadora hi presti el seu consentiment, tret en el cas dels reconeixements mèdics imprescindibles establerts legalment en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, de conformitat amb el que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

En consideració amb el que disposa el precepte esmentat, el personal de conducció estarà obligat a passar el reconeixement mèdic, el qual s'efectua anualment, així com per la incorporació inicial a la feina. Les empreses i els representants legals de les persones treballadores poden arribar a acords relatius a la necessitat de fer revisions mèdiques obligatòries, per al personal de conducció, en períodes inferiors de temps i/o en circumstàncies concretes, al personal de conducció.

Les persones empresàries requeriran als serveis mèdics encarregats d'efectuar els reconeixements mèdics que revisin, amb especial atenció, la vista de les persones treballadores que hagin d'utilitzar, de manera habitual i continuada, pantalles de dades per fer la seva feina.

Els serveis mèdics que duguin a terme aquests reconeixements han d'informar dels resultats globals a la representació legal de les persones treballadores.

2. CONTROLS DE CONSUM D'ALCOHOL

Per tal de garantir la seguretat de les persones treballadores i dels clients usuaris del transport, i amb base a la Llei de prevenció de riscos laborals, l'empresa pot efectuar proves al personal de conducció destinades a controlar el consum d'alcohol.

L'objecte d'aquestes proves es xifra en verificar que els empleats i empleades no superen els límits que estableix en aquestes matèries la normativa en vigor en cada moment.

2.1 PRÀCTICA DE LES PROVES

En la realització de les proves són presents:

- 1. Persones designades per la direcció de l'empresa per a la realització del control. La persona o persones designades per l'empresa (personal propi o d'altri), han de disposar de la capacitat necessària en relació amb l'ús dels equips i el procediment per efectuar els controls.
- 2. Persona treballadora o persones treballadores objecte de realització de les proves. En aquest sentit, s'ha de procurar crear les molèsties mínimes a aquests, i evitar crear-les, en tot cas, en vista dels clients, altres persones treballadores o qualsevol altra persona aliena a l'empresa, tret de les autoritzades expressament per a aquesta pràctica.



3. Un o una representant legal de les persones treballadores, si hi ha aquesta representació. A aquests efectes, la persona empresària ha de comunicar, amb l'antelació imprescindible, a la representació legal de les persones treballadores la realització de les proves. En el supòsit que la representació de les persones treballadores declini la seva presència o la necessitat de ser-hi present, el procediment es desenvoluparà segons el que descriu aquest article, i el seu desenvolupament serà vàlid.

4. Una o un professional sanitari.

2.2 PROCEDIMENT DE LES PROVES

El procediment per fer les proves és com es descriu a continuació:

1. S'efectua una primera prova de control d'expirats mitjançant aparells degudament homologats i verificats.
2. Si del resultat d'aquesta primera prova es desprèn que la persona empleada en supera el límit legal, s'efectuarà un segon mesurament quan hagin transcorregut no menys de quinze minuts des de la primera. Abans d'efectuar la segona prova, s'ha de preguntar a la persona treballadora sobre qüestions que puguin influir en el resultat del mesurament (consum d'alcohol o substàncies, si ha fumats, si pren algun medicament, si ha vomitat).
3. Si del resultat de la segona prova es desprèn la superació dels límits legalment establerts, es rellevarà la persona treballadora del seu servei i s'efectuarà, amb la voluntat i el consentiment previ de la persona interessada, de manera immediata, per personal sanitari, extracció de sang per remetre al laboratori i certificar els nivells finals. L'anàlisi de sang és voluntària per a la persona treballadora; s'entén que accepta el resultat de la segona prova en el supòsit que rebutgi l'opció de fer l'extracció de sang per a l'anàlisi.

De tot el que hagi esdevingut durant el desenvolupament del procediment descrit, se n'ha d'aixecar l'acta corresponent en detall.

La superació dels nivells legalment determinats constitueix una falta molt greu, que es pot sancionar amb acomiadament. La mateixa consideració té la negativa de la persona treballadora a efectuar les proves segons la forma i el procediment que es descriuen en l'apartat anterior.

3. CONTROLS DE CONSUM DE DROGUES

L'empresa pot fer proves de detecció de consum de drogues. Consisteixen en determinar drogues en saliva mitjançant un aparell homologat la verificació oficial del qual sigui vigent. Estarà a disposició de les persones treballadores de l'empresa o dels seus representants legals el registre de la verificació de l'equip amb el qual s'han fet les proves.

La persona encarregada de fer els controls de drogoaddicció pot ser de l'empresa o aliena a aquesta, i pot ser identificada en qualsevol moment; ha de tenir la formació necessària per manipular l'equip i també el coneixement de les normes que cal seguir per interpretar els resultats.

En aquest sentit, s'ha de procurar crear les molèsties mínimes a les persones treballadores afectades i evitar crear-ne, en tot cas, en vista dels clients, altres persones treballadores o qualsevol altra persona aliena a l'empresa, tret de les expressament autoritzades per a aquesta pràctica, o en llocs que no compleixin les més condicions higièniques mínimes.

Com ja s'ha anticipat, quan es facin les proves, cal emplenar el full, o model, que l'empresa hagi establert sobre això, relacionant totes les persones treballadores que s'hi sotmeten i incloent-hi el número correlatiu de la prova que marca l'equip a l'inici i final dels controls. Aquests fulls estaran a disposició de la representació legal de les persones treballadores sempre que els sol·licitin.

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

Les persones treballadores tenen dret a participar en l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals a la feina, a través de la representació especialitzada que regula la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

Els delegats i les delegades de prevenció tenen les funcions específiques, competències, facultats, garanties i obligacions, que preveuen els articles del 35 a 37, i concordants, de la Llei de prevenció de riscos laborals.

El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos. La seva composició i competències són les que regulen els articles 38 i 39, i concordants, de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Les persones empresàries que disposin de diversos centres de treball dotats de comitè de seguretat i salut poden acordar amb les seves persones treballadores la creació d'un comitè intercentres, amb les funcions que l'acord li atribueixi.

**CAPÍTOL ONZÈ
DRETS SINDICALS****Article 38. DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA**

Les persones treballadores tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació que regula la llei i aquest conveni col·lectiu.

Article 39. ABSÈNCIES DE LA FEINA PER FUNCIONS REPRESENTATIVES

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

Sense superar el crèdit horari citat anteriorment, es poden consumir les hores retribuïdes de què disposen els representants legals de les persones treballadores, a fi d'assistir a congressos, assemblees i cursos de formació sindical, organitzats pel seu sindicat, sempre amb preavís i justificació posterior.

El temps d'absència que preveu aquest article es pot acumular mensualment entre un o diversos dels i de les diferents representacions legals de les persones treballadores d'un mateix centre o empresa, sense superar el màxim total, tret del d'aquells i aquelles representants que tinguin el contracte laboral suspès o estiguin absents per alguna causa legalment prevista.

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

En cas de discrepància sobre aquestes acumulacions, la Comissió Paritària del conveni serà qui la resoldrà.

**CAPÍTOL DOTZÈ
RÈGIM DISCIPLINARI****Article 40. FALTES DE LES PERSONES TREBALLADORES**

Es considera falta tota acció o omissió de la persona treballadora que suposi trencament o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals i, en especial, per les que preveu aquest conveni.

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

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

SÓN FALTES LLEUS

- D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense la justificació deguda, comeses durant el període d'un mes, no superiors a trenta minuts, tret que d'aquesta impuntualitat es derivin perjudicis a l'empresa. Si la falta és superior a trenta minuts o se n'han derivat perjudicis, es considera greu.
- No notificar amb caràcter previ la falta d'assistència a la feina, tret que es demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet.
- L'abandonament de la feina sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si, a conseqüència d'això, es causa perjudici d'alguna consideració a la persona empresària o a altres persones treballadores, la falta es considera greu.
- Petites distraccions en la conservació i el manteniment de materials, eines, estris i, particularment, en els vehicles de l'empresa.
- Falta de cura o neteja personal.
- No atendre el públic amb correcció i diligència.
- No comunicar a la persona empresària els canvis de residència o domicili, fins i tot ocasionals.
- Discutir amb altres persones treballadores dins la jornada de treball. Si aquesta discussió té lloc en presència de públic, la falta es considera



greu.

i. Faltar un dia a la feina sense causa que ho justifiqui.

SÓN FALTES GREUS

a. Més de tres faltes no justificades de puntualitat a l'assistència de la feina, inferiors a trenta minuts, comeses durant el període de trenta dies.

b. Faltar dos o tres dies a la feina durant el període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. No obstant això, n'hi ha prou amb una sola falta quan hagués de rellevar una altra persona treballadora o quan, a conseqüència d'aquesta, es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

c. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a la introducció de nous mètodes de treball, i també negar-se a emplenar els fulls de treball, control d'assistència, informes d'incidències, etc. Si això implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa o altres persones treballadores, es considera falta molt greu.

d. Simular la presència d'una altra persona treballadora signant o fitxant per ella.

e. Cometre negligència, distracció o desídia a la feina que n'afecti la bona marxa.

f. La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per a si mateix o per a altres persones treballadores, o perill d'avaries per a les instal·lacions o vehicles, es considera falta molt greu. En tot cas, es considera imprudència en acte de servei el no ús de les peces i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.

g. Dur a terme, sense el permís corresponent, treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis d'eines vehicles de l'empresa.

h. La reiteració o reincidència en falta lleu, encara que sigui de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent existit sanció que no sigui l'amonestació verbal.

i. No lliurar els objectes i les peces trobats en els vehicles a la persona empresària.

j. L'embriaguesa o toxicomania durant la jornada laboral, encara que no repercuteixi en la feina.

k. Les manifestacions, expressions o comportaments que, basats en prejudicis o estereotips, atemptin contra la dignitat i el dret a la no-discriminació de les persones per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, quan es presenti almenys una de les circumstàncies següents:

a) La conducta no és un fet aïllat i es reitera en el temps.

b) Els efectes intimidatoris, hostils, degradants o ofensius de la conducta es prolonguen durant més d'un mes.

c) La conducta causa un perjudici objectiu o crea un obstacle demostrable per a l'accés de la persona afectada a la promoció professional o a l'ascens en condicions d'igualtat.

Aquestes conductes són sancionables amb independència del rang jeràrquic de la persona infractora i de la víctima, i suposen un incompliment de les obligacions de respecte i consideració deguda que regeixen en l'entorn laboral.

SÓN FALTES MOLT GREUS

a. Deu o més faltes de puntualitat no justificades a la feina comeses en un període de sis mesos o vint en un any, inferiors a trenta minuts; o cinc durant sis mesos o deu en dotze, superiors a trenta minuts.

b. Les faltes injustificades a la feina durant més de tres dies en un període de trenta dies.

c. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant als companys i companyes de feina com a l'empresari o a qualsevol altra persona, exercit dins les dependències de l'empresa o durant actes de servei en qualsevol lloc.

d. La simulació de malaltia o accident. S'entén sempre que existeix aquesta falta quan una persona treballadora de baixa per un d'aquests motius faci treballs de qualsevol classe per compte propi o d'altri, així com tota prolongació injustificada d'aquesta baixa.

e. La falta de netedat i higiene continuada i habitual de tal índole que produeixi queixes justificades de la resta de persones treballadores o clients.





- f. L'embriaguesa o toxicomania que repercuteixi en la feina.
- g. El fet de violar el secret de correspondència o documents reservats de l'empresa o de revelar dades de reserva obligada a persones alienes a l'empresa.
- h. El fet de dedicar-se a activitats professionals per compte propi o d'altri o col·laborar en activitats de la mateixa branca sectorial de l'empresa, tret d'autorització expressa d'aquesta.
- i. La falta de respecte i consideració cap als superiors, altres persones treballadores o familiars d'aquestes.
- j. La disminució no justificada en el rendiment de la feina.
- k. El fet d'originar baralles i batusses amb les altres persones treballadores o amb clients.
- l. La no comunicació de la privació del permís de conduir, quan aquest sigui imprescindible per acomplir la feina, o aportar documentació falsa per a la conducció de vehicles.
- m. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un mateix semestre i hagin estat sancionades.
- n. La creació d'ambients hostils a la diversitat de l'orientació sexual; a les persones amb un gènere o expressió de gènere que no coincideix amb la convenció comunament acceptada i a qualsevol altre grau de diversitat de sexe genèrica o familiar, entre les quals hi ha:
1. Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de manera reiterada integrants del col·lectiu LGTBIQ+ o els seus familiars i persones pròximes.
 2. Les agressions físiques o verbals dins o fora del lloc de la feina als membres del col·lectiu LGTBIQ+ o als seus familiars i persones pròximes.
- La fustigació, el xantatge o la coacció sota amenaça de revelar la pertinença al col·lectiu LGTBIQ+.
3. La promoció de la ideologia de l'odi al col·lectiu LGTBIQ+ entre les persones treballadores o en l'entorn de la víctima, així com dels seus familiars i persones pròximes.
 4. La divulgació d'imatges, vídeos o missatges que contenen contingut LGTBIQ+-fòbic o que atempten contra la intimitat de les persones.

Si aquestes conductes que es descriuen en els apartats anteriors es duen a terme fent ús d'una posició jeràrquica superior o si no s'actua davant de qualsevol mena de situació discriminatòria, es considera una circumstància agreujant.

- o. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home, mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, inclòs l'assetjament laboral.
- p. L'assetjament moral, sexual i per raó de sexe, i també el que es du a terme per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a les persones que treballen en l'empresa.

Article 41. SANCIONS A LES PERSONES TREBALLADORES

Les sancions consisteixen en:

PER FALTES LLEUS

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

PER FALTES GREUS

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

PER FALTES MOLT GREUS

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



**DISPOSICIONS ADDICIONALS****Disposició adicional primera. MILLORES RETRIBUTIVES**

S'han de respectar les condicions retributives individuals que, amb caràcter global i en còmput anual, excedeixin del que s'ha pactat en aquest conveni, i es mantindran estrictament a títol *ad personam*, així com les que s'estiguin percebent pel concepte d'antiguitat, també a títol *ad personam*. La retribució pel complement d'antiguitat que la persona treballadora tenguí reconegut i consolidat en la seva nòmina no és absorbible ni compensable per futures millores del salari, un complement que va quedar suprimit i sense efecte en el I conveni de data 6 de novembre de 1995.

Disposició adicional segona. TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ

Les parts signants d'aquest conveni acorden el següent:

1. Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària que preveu aquest conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (BOIB número 18, de data 3 de febrer de 2005).
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació s'efectua d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional del TAMIB, esmentat abans, i sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació legal de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, als procediments esmentats.

Disposició adicional tercera. IMPRUDÈNCIA O NEGLIGÈNCIA DE LA PERSONA TREBALLADORA A LA CONDUCCIÓ DE VEHICLES

S'acorda constituir una comissió de treball *ad hoc* en el si de la Comissió Paritària, una vegada publicat aquest conveni col·lectiu en el BOIB, que tenguí per objecte establir un protocol d'actuació en els casos en què la persona treballadora causi danys o avaries greus als vehicles de l'empresa per conducció temerària, imprudent o negligent, o sota els efectes d'alcohol o drogues, determinant les conseqüències i responsabilitats directes que calgui imputar a aquest, i forma de rescabalar o cobrir els danys i perjudicis esmentats, sens detriment de les accions disciplinàries que en l'àmbit laboral procedeixin. Aquesta Comissió ha d'haver fet la seva comesa durant la vigència del conveni col·lectiu, per elevar-lo a la Comissió Negociadora del conveni perquè acordi el que sigui procedent.

Mentre s'estableix el protocol esmentat, aquesta matèria es regularà pels acords que les parts estableixin; si hi manca, per l'aplicació de les disposicions legals corresponents.

Disposició adicional quarta. COMISSIÓ TÈCNICA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

En el si de la Comissió Paritària d'aquest conveni col·lectiu, es crea una comissió tècnica que podrà assumir competències generals respecte del conjunt dels centres de treball inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni, en ordre a fomentar el millor compliment en aquests de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Aquesta Comissió Tècnica queda formada per les persones que designi la Comissió Paritària.

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

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

Amb la finalitat de complir les finalitats i els objectius que fixa aquesta disposició, les organitzacions signants del conveni col·lectiu obtindran dels responsables públics de l'Administració autonòmica els mitjans necessaris per a aquesta comesa a través de l'accés als programes subvencionats d'accions formatives en matèria de prevenció de riscos laborals i de projectes i programes de recerca i actuació en salut laboral.

Disposició addicional cinquena. MESURES D'IGUALTAT I TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ, PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

1. Les persones empresàries han de vetlar activament perquè es respecti el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes (accés a l'ocupació, selecció, retribució, formació, etc.) i nivells d'aplicació; no s'admeten discriminacions per raons de sexe, estat civil, discapacitat, orientació sexual, edat, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, etcètera, dins els límits emmarcats per l'ordenament jurídic.

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

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

3. La 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 o adaptació de la jornada de treball en els mateixos termes que estableix l'article 37.8 de l'ET.

4. La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el 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 tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, la persona empresària està obligada a comunicar a la persona treballadora les vacants existents en aquell moment o les que es poden produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tenen una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que abans ocupava la persona treballadora.

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

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

5. El contracte de treball es pot suspendre per decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar el 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, 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 períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Tot això de conformitat amb el que estableixen els articles 45.1.n) i 48.8 de l'ET.

6. El contracte de treball es pot extingir de conformitat amb el que disposa l'article 49.1.m) de l'ET, per decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

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

Disposició addicional sisena. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL EN EL LLOC DE TREBALL

1. INTRODUCCIÓ. Com a resultat de la negociació i d'acord entre les parts, l'objectiu del qual 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 cal seguir en els casos que es plantegin d'assetjament sexual.

2. DEFINICIÓ. La definició més recent d'assetjament sexual la trobem a 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, utilitzant els termes següents:



«La situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de naturalesa sexual amb el propòsit o l'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 4t de l'Estatut dels treballadors disposa que totes les persones treballadores tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa 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 definició següent:

«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 a la feina. Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats.

Es considera com a tal si la conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que n'és objecte; si la negativa o la submissió d'una persona a la conducta esmentada per part de les empreses o persones treballadores (inclosos i incloses els i les superiors i els companys i les companyes) s'utilitza de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tenguin efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació en el mateix, els ascensos, el salari o qualsevol altres decisions relatives a l'ocupació, o la conducta esmentada crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte».

3. 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 de la Comissió esmentada, de data 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 s'ha de difondre 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 a la feina, i establir recomanacions i procediments clars i precisos per evitar l'assetjament sexual.

4. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL. Els principis en què el protocol d'actuació es basa són l'eficàcia i l'efectivitat dels procediments, així com la celeritat i la confidencialitat dels tràmits.

4.1. Procediment informal. En atenció al fet que en la majoria dels casos el que es pretén és simplement que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i com a tràmit extraoficial, cal valorar la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual la persona treballadora 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 la seva feina a fi que la cessi.

El tràmit extraoficial esmentat es pot dur a terme, si la persona treballadora així ho decideix, i a la seva elecció, per un representant dels treballadors, pel superior immediat o per la superiora immediata, o bé per una persona del departament de recursos humans de l'empresa.

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

4.2. Procediment formal: en els casos en els quals, com que es tracta d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas, o bé per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, aquest no és adequat, s'ha d'iniciar un procediment formal.

Aquest s'ha d'iniciar amb la prestació d'una denúncia en la qual ha de figurar una llista d'incidents, tan detallada com sigui possible, elaborada per la persona treballadora que sigui objecte d'assetjament sexual.

La persona a qui va adreçada la denúncia ha de ser, a elecció de la persona treballadora, un membre del departament de recursos humans o de personal, o bé un membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si així ho decideix la persona treballadora, se n'ha de traslladar una còpia als representants legals del personal.

La denúncia dona lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu, encaminat a esbrinar els fets, i es dona tràmit d'audiència a totes les persones intervinents, inclosos els representants legals dels treballadors, si així ho ha decidit la persona treballadora afectada, i es practiquen les diligències que es considerin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

Durant la tramitació d'aquestes actuacions s'ha de possibilitar a la persona denunciant o denunciada, 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 fet.

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



La constatació de l'existència d'assetjament sexual dona lloc a la imposició de les sancions greus que preveu l'Estatut dels treballadors.

Quan la constatació dels fets no és possible i, per tant, no s'adopten mesures disciplinàries, en cap cas no s'ha de represaliar la persona treballadora denunciant, ans al contrari, s'ha de supervisar amb una atenció especial la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeix.

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

La Comissió Paritària del conveni ha de ser informada de tots els casos d'assetjament sexual tramitats a les empreses que acabin amb la imposició d'alguna sanció disciplinària.

5. CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL

5.1. La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i compromís en evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, i a aquest efecte expressa el seu desig que totes les persones treballadores siguin tractades amb dignitat, i no permet ni tolera l'assetjament sexual a la feina.

5.2. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de naturalesa 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.

5.3. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tothom. Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeix un assetjament sexual als sectors sota la seva responsabilitat.

5.4. Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals s'han de tractar amb serietat, promptitud i confidencialment. Les denúncies han de contenir la descripció dels incidents i s'han d'adreçar, a elecció de la persona treballadora, a un membre 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, s'han de posar els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors, els quals han d'intervenir en la tramitació de l'expedient informatiu.

5.5. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home, mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, es considera falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant.

En els supòsits en què una persona treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, serà sancionada tal com disposa el precepte assenyalat.

Disposició addicional setena. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT MORAL EN EL LLOC DE TREBALL

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, un entorn laboral que n'ha de garantir la dignitat i la integritat física i moral. La persona treballadora també té dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.

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.

Aquesta mena de conductes són indesitjables, desraonades i ofensives per a la persona que les pateix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el seu grau màxim, han de ser tractades en un context o procediment intern de conflictes que, sense rebutjar l'ús de qualsevol mitjà legal a l'abast de la persona treballadora assetjada, ens permeti actuar amb promptitud al lloc del problema, tractar les denúncies amb serietat i confidencialitat, mentre es protegeix la intimitat de la persona treballadora, i amb zero tolerància a qui pretengui perseguir o represaliar el denunciant o la denunciant.

Les parts signants d'aquest acord, conscients de la importància que aquest fenomen laboral està adquirint, es comprometen a fer l'esforç necessari, encaminat a crear i mantenir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat i 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) sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pot tenir fins a 45 formes d'expressió diferents, encaminades totes a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup, amb el resultat, si es manté en el temps, de la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

De les 45 formes possibles d'expressió de l'assetjament moral assenyalarem, a títol d'exemple, les conductes següents:

- Restringir les possibilitats de parlar o defensar-se davant un conflicte.
- Prohibir a altres companys o altres companyes que col·laborin amb ell o ella.
- Obligar-la a executar tasques que vagin en contra dels seus principis.
- Obligar-la a repetir una vegada i una altra feines que ja han estat acabades.
- Traçar-li objectius o obligar-la a fer projectes difícils de complir.
- Frenar projectes. Assignar-li missions sense sentit o treure-li responsabilitats, fet que deixa la persona sense feines per efectuar.
- Impedir que estigui informada.
- Infondre por perquè no parli amb altres superiors.
- Ignorar la seva presència o referir-s'hi com si fos invisible, no adreçar-li la paraula.
- Induir a errors premeditadament o oferir-se a millorar una feina afegint-hi errors perquè la persona sigui castigada d'alguna manera per fer-ho.
- Minimitzar qualsevol esforç duit a terme per concretar un determinat projecte.
- No reconèixer mai que es tracta d'una feina ben feta.
- No premiar ni donar incentius.
- Destruir realitzacions.
- Donar-li més feina de la pactada, fins i tot més que a altres persones.
- Assignar-li discriminadament les pitjors feines.
- Denigrar la seva feina comparant-la amb la d'altres persones treballadores sense indicar-li com vol que es faci la feina.
- Restringir les possibilitats perquè pugui aclarir la seva posició o els seus punts de vista.
- Utilitzar tàctiques de desestabilització.
- Traslladar-la a un altre despatx, zona, departament o simplement canviar-la de taula, amb l'ànim de separar-la dels seus companys i de les seves companyes o de separar-la dels seus companys i de les seves companyes de fer-la sentir que molesta.
- Excloure-la de qualsevol esdeveniment que organitzi l'empresa o de qualsevol activitat social.
- Denigrar-la davant de superiors.
- Rebutjar les seves propostes des del principi sense cap argument raonable.
- Responsabilitzar-la d'errors comesos per altres persones.
- Facilitar-li informació errònia.
- Negar-li la possibilitat de fer cursos de formació i reciclatge.
- Assignar-li tasques en les quals sempre depengui d'algú.
- Controlar-la i vigilar-la constantment d'una manera inclement.
- Obrir-li la correspondència.

Qualsevol d'aquestes conductes, tot i que aïllades, ens poden semblar irrelevantes, ja és per si mateixa factor de risc psicosocial, amb el dany consegüent per a la salut de la persona treballadora, i formen part d'una estratègia perfectament orquestrada per l'assetjador o l'assetjadora, però, a més, l'assetjador o assetjadors o l'assetjadora o assetjadors, ja en una altra fase més explícita, quan la víctima ja ha estat paralyzada i acorralada, sol utilitzar les armes següents:

- En parla malament d'una manera directa i indirecta, donant males referències per a futurs projectes, calumniant, degradant la professionalitat o la imatge personal de la víctima.
- Critica la seva vida privada, la família, els fills, el marit o l'esposa, etcètera.
- Parla malament d'altres i inventa històries que alguns companys o companyes diuen per atemorir-lo o atemorir-la més, si és possible, i que s'aïlli encara més.
- Critica permanentment la seva forma de vida.
- Es riu i es burla de la seva vida privada.
- Vol dirigir la seva vida privada.
- La fa semblar confusa, massa lenta mentalment, poc creativa, malalta mental o emocionalment dependent.
- Es burla d'unes presumptes discapacitats o de les reals en cas que la víctima en 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.
- L'acusa en públic conductes falses per crear animadversió.
- Parla malament i en semisecret, xiuxiuejant en presència de la persona maltractada.
- Difon rumors malintencionats, siguin certs o no.



- Fa continuament comentaris maliciosos respecte de les persones assetjades.

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

- Crida i insulta, per accentuar suposats errors de la víctima.
- Amenaça.
- Pretén aterrir la víctima per qualsevol mitjà al seu abast.
- Critica i menysprea la feina de la víctima en presència de companys o companyes, o bé la compara amb una altra suposadament millor.
- Provoca verbalment i fins i tot físicament la víctima a fi d'induir-la a reaccionar de manera descontrolada.
- Té comportaments explícits de maltractament verbal i físic.

CONSEQUÈNCIES PER A LA VÍCTIMA. Les parts signants 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, i aquestes conseqüències poden ser de diversa naturalesa i afectar diferents àmbits de l'entorn en què es desenvolupa la víctima.

Aquestes conseqüències són molt pròximes a les patologies de l'estrès, i cal assenyalar com algunes de les més importants les conseqüències següents.

Per a la persona treballadora afectada, des del punt de vista psíquic, la simptomatologia pot ser molt diversa. L'eix principal que pateix el subjecte afectat o la subjecte afectada és l'ansietat: la presència d'una por accentuada i contínua, d'un sentiment d'amenaça. L'ansietat que manifesten aquests o aquestes subjectes en el seu temps de treball es pot generalitzar a altres situacions. També poden tenir lloc altres trastorns emocionals com un sentiment de fracàs, impotència i frustració, baixa autoestima o apatia. Es poden veure afectats o afectades per diferents tipus de distorsions cognitives o mostrar problemes a l'hora de concentrar-se i de dirigir l'atenció (els diagnòstics mèdics compatibles són síndrome d'estrès posttraumàtic i síndrome d'ansietat generalitzada). Aquesta mena de problema pot donar lloc que la persona treballadora afectada, per tal 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, es troben en l'origen d'altres patologies.

a) La durada o magnitud excessiva de la situació d'assetjament moral pot donar lloc a patologies més greus o agreujar problemes preexistents. Així, és possible trobar quadres depressius greus, amb individus amb trastorns paranoies i, fins i tot, suïcides.

Des del punt de vista físic, ens podem trobar amb diverses manifestacions de patologia psicossomàtica: des de dolors i trastorns funcionals fins a trastorns orgànics.

b) Per a l'organització de la feina. Està constatat que l'existència de persones treballadores amb aquesta classe de problemes afecta el desenvolupament de la feina; 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 executar les tasques.

Per aquest motiu, es produeix una disminució en la quantitat i qualitat de la feina desenvolupada per la persona afectada, el destorb o la impossibilitat de treballar en grup, problemes en els circuits d'informació i comunicació. D'altra banda, es produeix 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 pateix les conseqüències de tenir una persona propera amargada, desmotivada, sense expectatives ni ganes de treballar, i que patirà possiblement algun tipus de trastorn psiquiàtric, amb addicció o sense.

d) Per a la comunitat. Diversos estudis que tracten sobre l'impacte econòmic d'aquesta mena de problema per a la comunitat assenyalen que no s'han de menysprear les conseqüències que a aquest nivell es produeixen: la pèrdua de força de treball, costos assistencials per malalties, costos de les pensions d'invalidesa, etcètera.

INTERVENCIÓ. Per fer front a aquesta classe de problemes, les parts signants d'aquest protocol es comprometen al següent:

1r. 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.

2n. Les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per publicar aquest protocol en tots els taulers d'anuncis de tots els centres de treball.

3r. Es constituirà un servei intern de psicologia, al qual poden accedir els treballadors o treballadores que ho creguin convenient, o bé els seus representants si així ho desitgen els treballadors o treballadores afectats o afectades.

4t. Per aconseguir els objectius desitjables i perseguits per les parts signants, s'aplicaran uns procediments.

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





1. Procediment informal

Ve motivada pel fet constatat que la majoria de les persones afectades anhelan que la seva situació d'assetjament acabi.

1.1. Ha de ser possible i haver-n'hi prou que la persona treballadora expliqui clarament a la persona que mostra comportament indesitjat que la seva conducta no és ben rebuda, que és humiliant, que molesta i que obstaculitza la realització de la seva feina.

1.2. Si resulta que a la persona treballadora assetjada li és difícil fer-ho per qualsevol circumstància que es presenti, aquesta persona pot elegir un representant legal, que immediatament ha de transmetre el missatge.

1.3. Si l'assetjador o assetjadora, una vegada rebut el missatge, continua amb el seu comportament o resulta inadequat resoldre el problema de manera informal, s'inicia el procediment formal.

2. Procediment formal

Aquest procediment s'ha d'iniciar amb la presentació d'una denúncia en la qual ha de figurar una llista d'incidents, tan detallada com sigui possible, elaborada per la persona que sigui objecte d'assetjament. La persona a qui va dirigida la denúncia és, a elecció de la persona treballadora, un membre 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 metgessa del mateix servei de prevenció. Quan la persona treballadora no s'hi oposi, una còpia de la mateixa denúncia es traslladarà als representants legals de les persones treballadores al centre de treball, i que a petició de l'afectat o afectada podran intervenir en nom seu.

La representació legal de les persones treballadores ha de ser informada de tots els casos d'assetjament moral tramitats a l'empresa que finalitzin amb imposició d'alguna sanció disciplinària.

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

El Comitè de Seguretat i Salut ha de vetlar per una ajuda estructurada i sòlida que l'ajudi a defensar-se dels seus assetjadors 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 el desenllaç del plet).

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

2.3. El demandant o la demandant, per suportar la tensió de tot el procés o l'eventualitat d'un possible plet, ha de rebre el suport psicològic necessari, i cal procurar la màxima rapidesa en el procés a més de la seva confidencialitat.

2.4. Perquè el procés o el possible judici no es converteixin en desencadenants d'una depressió o de més problemes, l'afectat o l'afectada poden donar potestat als representants legals de les persones treballadores perquè actuïn.

2.5. Si l'acció als tribunals, tant davant la jurisdicció penal per les diferents conductes que hagin pogut tenir lloc (lesions, coaccions, amenaces), com davant la jurisdicció civil o social per les accions contractuals, no es poden demostrar els fets, no es prenen mesures ni represàlies a la figura del o la demandant, atès la complicació del tema, caldrà prestar, a partir d'aquest moment, una atenció especial perquè no es tornin a repetir els fets, i fins i tot es pot fer una nova organització dels llocs de treball per evitar la proximitat entre les persones implicades.

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

Disposició adicional vuitena. PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

1. Objecte, naturalesa i finalitat del protocol

Aquest protocol té per objecte establir un sistema integral de prevenció, detecció i actuació davant qualsevol forma d'assetjament o violència adreçada contra les persones LGTBI, o bé vinculada a l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, en

l'àmbit de les relacions laborals i de l'entorn de treball de les empreses incloses en el conveni col·lectiu per al sector d'empreses de lloguer de vehicles de les Illes Balears. La seva finalitat és assegurar un entorn laboral divers, segur i inclusiu; articular mecanismes accessibles i confidencials per canalitzar comunicacions, queixes o denúncies, i establir un procediment d'actuació diligent que permeti adoptar mesures immediates de protecció i, si escau, correctores i disciplinàries. Aquest protocol s'integra com a part del contingut mínim convencional i es concep com a eina preventiva i de garantia del principi de no-discriminació en les relacions laborals, de manera que qualsevol decisió o conducta que generi un tracte desfavorable per causa LGTBI queda proscriu i serà nul·la i sense efecte en els termes legalment prevists.

2. Àmbit d'aplicació personal, funcional, espacial i temporal

Àmbit personal. El protocol s'aplica a totes les persones que treballen a l'empresa, amb independència de la modalitat de contractació i del vincle jurídic que els uneix, incloses les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis i, així mateix, s'estendrà als efectes preventius i d'actuació, als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, així com a proveïdors, clients, contractes, subcontractes i visites, entre d'altres, sempre que desenvolupin l'activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa o s'hi relacionin en el marc de la prestació laboral.

Àmbit funcional i espacial. S'aplica a tots els centres de treball de les empreses afectades pel conveni, en els desplaçaments, viatges, activitats formatives, esdeveniments corporatius i, en general, en qualsevol situació vinculada a la feina, incloent-hi les interaccions per mitjans digitals quan la conducta tenguí connexió amb l'àmbit laboral.

Àmbit temporal. El protocol entra en vigor en la data de publicació del conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i es manté vigent mentre ho estigui el conveni, sens perjudici de la seva revisió quan calgui per millorar-ne l'eficàcia o adaptar-lo a canvis normatius.

3. Principis rectors i garanties del procediment

El protocol es regeix pels principis de prevenció, tolerància zero davant la violència i l'assetjament, respecte a la dignitat i a la intimitat, confidencialitat i deure de sigil, celeritat, imparcialitat, contradicció, proporcionalitat, protecció efectiva i prohibició de represàlies, i en tot cas garanteix un tractament respectuós de les persones implicades. Cal preservar especialment la intimitat de la persona afectada i evitar qualsevol indagació innecessària sobre aspectes de la seva vida personal, identitat o orientació, així les actuacions s'han de limitar a l'estrictament rellevant per esclarir els fets. Queda prohibit qualsevol tracte advers o reacció empresarial o de tercers davant qui formuli una comunicació, queixa o denúncia, o bé qui participi com a testimoni o col·laborador en la investigació, i assegurar que no s'adopten decisions que suposin discriminació o represàlia. Així mateix, les persones integrants dels òrgans d'intervenció i, si escau, les persones expertes que hi assisteixin, han de guardar sigil i confidencialitat respecte de la informació reservada comunicada, i cap document no es pot utilitzar fora de l'àmbit estricte del procediment ni per a finalitats diferents d'aquelles que en van motivar el lliurament.

4. Conceptes i conductes compreses

A l'efecte d'aquest protocol, es consideren compreses, sense caràcter exhaustiu, les conductes constitutives d'assetjament discriminatori per causa LGTBI, entès com qualsevol conducta efectuada per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, que tenguí per objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat d'una persona o grup i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, així com qualsevol conductes de violència física o psicològica (interna o externa) connectades amb aquestes causes. També es consideren incloses les ordres de discriminar, les induccions concretes a discriminar, les burles, comentaris vexatoris, humiliacions, aïllament, tracte desigual en les condicions de treball, amenaces, coaccions, difusió de rumors o revelació no consentida de dades relatives a l'orientació, la identitat, l'expressió o característiques sexuals, i també la denegació d'oportunitats o la imposició de perjudicis pels motius esmentats. S'integren igualment, amb efectes preventius i d'actuació, les situacions de discriminació directa i indirecta i les discriminacions múltiples o interseccionals quan es presenten amb les causes LGTBI.

5. Mesures preventives i de sensibilització

Les empreses afectades pel conveni han d'adoptar mesures preventives actives per evitar l'aparició de conductes d'assetjament i violència contra persones LGTBI, incloent-hi, com a mínim: a) la difusió interna del compromís de tolerància zero i del contingut del protocol, amb un accés permanent i senzill per a tota la plantilla; b) accions periòdiques d'informació i sensibilització adreçades a promoure el respecte a la diversitat i la igualtat de tracte i a erradicar conductes d'LGTBI-fòbia; c) formació específica per a comandaments, responsables d'equips, recursos humans i, si escau, els qui gestionen canals interns, orientada a la detecció primerenca, gestió adequada de conflictes i actuació diligent; d) incorporació de bones pràctiques de comunicació i llenguatge inclusiu, i e) integració de mesures davant l'assetjament i la violència com a part de l'organització preventiva i de l'enfocament de riscos psicosocials, incloent-hi protocols i canals clars de comunicació coneguts per tota la plantilla. Aquestes mesures s'han de desenvolupar sens perjudici de l'obligació empresarial d'adoptar mètodes o instruments suficients per prevenir i detectar situacions de discriminació i articular mesures adequades per al seu cessament immediat.

6. Canals de comunicació, queixes i denúncies

Canal intern. Cada empresa ha de disposar d'un canal o curs intern senzill, ràpid, accessible, confidencial i segur per comunicar fets que

poden constituir assetjament o violència contra persones LGTBI, a més de permetre'n la presentació per escrit o verbalment, i facilitar l'assistència d'una persona de confiança, representació legal de les persones treballadores o assessorament sindical, si així ho sol·licita la persona afectada.

Subjectes legítims per comunicar. Poden activar el canal la persona presumptament afectada i qualsevol persona que tenguí coneixement de fets potencialment inclosos en el protocol (testimonis o tercers), sens perjudici que el procediment formal d'investigació requereixi, quan escaigui, concreció suficient dels fets i preservació de la voluntat i seguretat de la persona afectada.

Registre i justificant. L'empresa ha d'assegurar el registre intern de la recepció, l'assignació d'un codi o referència i el justificant de recepció, alhora que garanteix la confidencialitat i limita l'accés als qui intervenen estrictament en la tramitació.

7. Òrgans de gestió, instrucció i seguiment

Designació. Cada empresa ha de designar, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, quan n'hi hagi, les persones o l'òrgan responsable de: *a)* rebre les comunicacions; *b)* fer una valoració inicial; *c)* proposar o adoptar mesures cautelars; *d)* instruir o coordinar la investigació, i *e)* elevar proposta de resolució.

Especialització i suport extern. Les comissions o òrgans responsables poden disposar de suport i assessorament extern de persones especialitzades en matèria d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, que intervindran amb veu però sense vot, i queden igualment subjectes al deure de sigil i confidencialitat.

Confidencialitat i accés limitat. S'estableix un sistema de custòdia restringida de la documentació, que limita l'accés a les persones estrictament necessàries, amb prohibició d'ús aliè al procediment.

8. Tramitació del procediment i fases

Inici i admissió. Rebuda la comunicació, queixa o denúncia, l'òrgan responsable ha de fer una valoració inicial en un termini màxim de quinze dies hàbils, a fi de determinar l'admissió a tràmit, la necessitat de mesures de protecció immediates i l'adequació del curs.

Mesures de protecció urgent. Des del primer moment, i amb independència de la qualificació inicial, s'han d'adoptar mesures proporcionades per evitar la reiteració o l'agreujament del dany, com ara la separació funcional de les persones implicades, canvis de torn, limitació de contactes, ordres internes de no-comunicació per canals corporatius i qualsevol altra mesura organitzativa que no suposi un perjudici per a la persona presumptament assetjada.

Investigació. Un cop admesa a tràmit, s'obre la fase d'investigació amb pràctica de les diligències necessàries i proporcionades: entrevistes, pren de declaracions, anàlisi de documentació i comunicacions, així com recopilació d'informació rellevant, sempre amb la garantia del respecte a la intimitat i dignitat de les persones.

Audiència i contradicció. Es dona audiència a la persona denunciada, a qui es facilita el seu dret de ser escoltada i d'aportar la seva versió, sens detriment de les mesures de protecció i de la confidencialitat deguda.

Proposta i resolució. Un cop es conclou la investigació, s'emet un informe-proposta motivat, amb qualificació interna dels fets, mesures correctores o organitzatives i, si escau, una proposta d'incoació d'expedient disciplinari conforme al règim disciplinari aplicable. La resolució s'ha de notificar a les parts amb el detall imprescindible, però cal preservar les dades sensibles i evitar-ne una difusió innecessària.

Terminis. El procediment s'ha de tramitar amb diligència i celeritat, procurant acabar-lo en un termini màxim de quinze dies hàbils des de l'admissió a tràmit, tret de complexitat justificada.

9. Mesures cautelars i de protecció durant la tramitació

Durant la tramitació, i sempre que calgui per assegurar la protecció real i efectiva davant la discriminació i la violència, l'empresa pot adoptar mesures cautelars proporcionades, temporals i revisables, orientades a: *a)* protegir la integritat física i psíquica de la persona afectada; *b)* evitar la interacció o exposició a situacions intimidatòries; *c)* impedir represàlies, i *d)* garantir l'eficàcia de la investigació. Aquestes mesures s'han d'acordar amb respecte pels drets de totes les persones implicades, i cal prioritzar la protecció de la víctima i evitar que la càrrega organitzativa o el perjudici recaiguin sobre aquesta.

10. Confidencialitat, protecció de dades i deure de sigil

Tota la informació i documentació relativa a comunicacions, queixes, denúncies i investigacions té caràcter reservat. Les persones que intervenen en la tramitació, instrucció o resolució, així com les persones expertes externes, han de mantenir una confidencialitat estricta, i queda prohibida la divulgació total o parcial del contingut del procediment fora de l'àmbit estrictament necessari. De conformitat amb les exigències de sigil previstes per a les comissions negociadores i el seu personal assistent, cap document lliurat o elaborat no pot ser utilitzat

amb finalitats diferents de les del protocol. L'empresa ha d'adoptar mesures organitzatives per limitar accessos, custodiar expedients i restringir comunicacions internes a l'imprescindible.

11. Prohibició de represàlies i garanties d'indemnitat

Es prohibeixen expressament les represàlies, enteses com qualsevol tracte advers o decisió perjudicial que tenguin com a causa la presentació d'una comunicació, queixa o denúncia, la participació com a testimoni o la col·laboració amb la investigació, així com qualsevol actuació destinada a impedir l'exercici del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació. Qualsevol decisió empresarial o conducta que suposi tracte desfavorable per aquesta reacció és nul·la i queda sense efecte, i dona lloc a l'exigència de responsabilitats corresponents. L'empresa ha d'adoptar mesures específiques de seguiment un cop s'acabi el procediment per prevenir victimització secundària i garantir un entorn segur.

12. Resolució, mesures correctores i règim disciplinari

Mesures correctores. Quan es constati l'existència de conductes contràries a aquest protocol, l'empresa ha d'adoptar mesures adequades per al seu cessament immediat, així com mesures organitzatives i preventives addicionals per evitar reiteracions: formació específica, reordenació d'equips, revisió de comandaments, canvis de dependència funcional i qualsevol altra.

Règim disciplinari. Les conductes constitutives d'assetjament o violència per causa LGTBI, o bé tota altra conducta discriminatòria, es consideren incompliments laborals molt greus als efectes disciplinaris, i s'ha de tramitar, si escau, l'expedient corresponent conforme al règim disciplinari que estableix el conveni i la resta de normativa aplicable, sens perjudici d'altres responsabilitats administratives, civils o penals que es poden presentar.

Coordinació amb altres vies. L'activació d'aquest protocol no impedeix la formulació de denúncies davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, l'autoritat administrativa competent o òrgans judicials.

13. Informació a la representació legal i participació sindical

En les empreses amb representació legal de les persones treballadores, cal establir mecanismes per garantir-ne la participació en el disseny, l'actualització i el seguiment del protocol, i també en la difusió dels seus continguts, i respectar en tot cas la confidencialitat i el deure de sigil. En l'àmbit del conveni, la Comissió Paritària o l'òrgan convencional equivalent ha de fer, amb periodicitat anual, un seguiment agregat (no nominal) de la implantació del protocol en el sector provincial, i proposar millores i accions formatives comunes, amb respecte a la intimitat de les persones.

14. Coordinació amb protocols generals d'assetjament i compliment per equivalència

Quan l'empresa ja disposa d'un protocol general davant l'assetjament i la violència que preveu mesures específiques per a les persones LGTBI o s'amplia expressament per incloure-les, s'entén que es compleix l'obligació de disposar d'un protocol davant l'assetjament i la violència contra persones LGTBI, sempre que aquest instrument garanteixi, com a mínim, pràctiques preventives i mecanismes de detecció i actuació equivalents als que preveu aquest protocol. En tot cas, el conveni estableix aquest text com a estàndard mínim sectorial, i cal integrar-lo o reflectir-lo als instruments empresarials per assegurar homogeneïtat i efectivitat.

15. Formació, comunicació i accessibilitat

L'empresa ha de garantir que el protocol és conegut per tota la plantilla i per les persones que, tot i que no siguin de la plantilla, es relacionen amb l'empresa en l'àmbit organitzatiu (per exemple, contractes al centre de treball), mitjançant el seu lliurament amb l'acollida, la publicació a intranet o taulers i per accions informatives periòdiques. Cal promoure formació específica per als qui gestionen equips i per als qui intervenen en la tramitació, i s'habilitaran formats accessibles per assegurar que el contingut sigui comprensible i utilitzable, amb el reforç de la detecció primerenca i la intervenció ràpida.

16. Seguiment, avaluació i millora contínua

El protocol és objecte d'avaluació periòdica, amb una revisió almenys cada periodicitat o quan es presenten circumstàncies que ho aconsellen (canvis normatius, detecció de déficits, increment d'incidències o recomanacions dels òrgans de seguiment). L'avaluació s'ha de basar en indicadors interns (volum de comunicacions, temps de tramitació, mesures adoptades, accions formatives efectuades), sempre amb dades agregades i sense identificació de persones, i pot incorporar propostes de millora per reforçar la prevenció, l'eficàcia del canal i la protecció davant represàlies.

Disposició addicional novena. PROTOCOL SOBRE EL DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL

1. Introducció i objecte

Aquest protocol té com a objecte donar compliment al que disposen els articles 87, 88, 89 i 90 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), l'article 20 bis i 34 de l'Estatut dels treballadors (ET), i els articles



17 i 18 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

En l'àmbit del sector de lloguer de vehicles sense conductor a les Balears, la digitalització de la gestió de flotes, les reserves en línia i la comunicació immediata amb el client exigeixen un marc clar que garanteixi que l'ús d'eines tecnològiques no menyscabi el dret al descans, les vacances i la intimitat personal i familiar de les persones treballadores.

Aquest protocol estableix un marc comú i mínim de garanties sobre el dret a la desconexió digital i la intimitat en l'entorn digital, que han de respectar totes les empreses del sector, sens perjudici que cada empresa desenvolupi la seva pròpia política interna específica, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores (RLPT).

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a tota la plantilla de les empreses adscrites al XI conveni col·lectiu autonòmic de vehicles de lloguer sense conductor de les Balears (art. 2 i 3 del conveni), incloent-hi:

- Personal administratiu (Grup I)
- Personal d'operacions (Grup II)
- Personal de taller (Grup III)
- Personal subaltern (Grup IV)

Així mateix, s'aplica al personal en règim de teletreball o treball a distància, d'acord amb la Llei 10/2021 i l'article 13 de l'ET.

3. Definició del dret a la desconexió digital

Es defineix com el dret de les persones treballadores a no atendre dispositius digitals, xarxes socials, correus electrònics, aplicacions corporatives o trucades professionals fora de la seva jornada laboral, ni durant els seus períodes de descans (diari i setmanal), permisos, incapacitat temporal o vacances, tret d'en els supòsits excepcionals taxats en aquest protocol.

L'exercici d'aquest dret s'integra a l'ordenació del temps de treball i descansos que preveu l'article 14 del conveni i l'article 34 de l'ET, i s'orienta a garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la prevenció de riscos psicosocials (fatiga informàtica, tecnoestrès, etc.).

El dret a la desconexió s'exerceix sens perjudici de les obligacions de disponibilitat que, si escau, s'hagin pactat d'acord amb la llei i el conveni (guàrdies, plus de disponibilitat, etc.), que han de respectar en tot cas els descansos mínims legals i convencionals.

4. Modalitats d'exercici del dret

4.1. Fora de la jornada laboral

Una vegada finalitzat el torn de treball (matí, tarda, nit o partit), segons el que estableixen els articles 14 i 16 del conveni, la persona treballadora té el dret i el deure de no prestar serveis fora de la seva jornada i de desconnectar de les comunicacions professionals, tret de les excepcions que preveu l'apartat 5 d'aquest protocol.

No hi ha obligació de respondre a cap comunicació professional (trucades, correus, missatgeria instantània, aplicacions corporatives, etc.) fora de la jornada registrada, excepte en els casos d'excepció que regula l'apartat 5 i, si escau, quan hi hagi un règim de disponibilitat o guàrdia expressament pactat i retribuït.

El registre diari de jornada ha de reflectir de manera fiable l'inici i el final de la jornada de cada persona treballadora, de conformitat amb l'article 34.9 de l'ET, com a instrument essencial per garantir la desconexió digital.

4.2. Durant les vacances, permisos i dies festius

D'acord amb els articles 17 (vacances), 18 (festius) i 19 (permisos) del conveni, durant els períodes de vacances, permisos retribuïts i dies festius, el dret a la desconexió s'exercirà amb la màxima intensitat, sense que l'empresa pugui contactar amb la persona treballadora per a qüestions ordinàries de gestió de flota, quadrants, organització de torns o similars.

Únicament es poden produir contactes en els supòsits excepcionals taxats en l'apartat 5, que s'han d'interpretar de manera restrictiva i respectant en tot cas els descansos mínims legals i convencionals.

4.3. Pautes d'ús d'eines de comunicació

- Correus electrònics:



Es recomana l'ús de la funció “enviament programat” perquè els missatges arribin dins la jornada laboral de la persona destinatària.

L'empresa pot establir criteris d'ús del correu corporatiu, amb participació de la RLPT, de conformitat amb l'article 87.3 de la LOPDGDD i l'article 17.3 de la Llei 10/2021, que s'han de comunicar a tota la plantilla.

- Missatgeria instantània (WhatsApp/Telegram o d'altres):

Queda prohibida la creació de grups de treball que incloguin números de telèfon personals sense consentiment exprés de la persona treballadora, respectant el principi de minimització de dades i el dret a la intimitat.

En cap cas no es pot exigir resposta a missatges de treball fora de l'horari de treball, tret d'en els supòsits excepcionals de l'apartat 5 i, si escau, quan existeixi un règim de disponibilitat pactat.

- Trucades:

No es poden fer trucades de feina fora de la jornada, tret d'en els supòsits excepcionals de l'apartat 5 o quan la persona treballadora percebi un plus de disponibilitat o guàrdia expressament pactat.

En tot cas, s'han de respectar els descansos mínims entre jornades i el descans setmanal que preveuen l'article 14 del conveni i l'article 34 de l'ET.

- Altres mitjans digitals (aplicacions corporatives, sistemes de gestió de flota, etc.):

L'empresa defineix, amb la participació de la RLPT, els criteris d'ús d'aquests mitjans, de conformitat amb l'article 87 LOPDGDD i l'article 17 Llei 10/2021, garantint la intimitat i la proporcionalitat dels controls.

L'accés als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals es limitarà a la verificació del compliment de les obligacions laborals i a la integritat dels dispositius, respectant en tot cas els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat.

5. Excepcions al dret de desconnexió

El dret a la desconnexió es pot modular únicament en els supòsits d'estricta necessitat i proporcionalitat següents, que s'han d'interpretar de manera restrictiva i, en tot cas, respectant els descansos mínims legals i convencionals:

1. Causa de força major

Esdeveniments imprevisibles o inevitables que requereixin una intervenció immediata per evitar danys greus a persones, instal·lacions o béns de l'empresa (per exemple, incendis en la base, inundacions, accidents greus amb vehicles de la flota, incidents de seguretat que afectin la integritat dels sistemes informàtics).

2. Perjudici empresarial greu i imminent

Situacions extraordinàries que, per la seva urgència temporal, requereixin una resposta immediata que no es pugui dilatar a l'inici de la jornada següent sense causar un dany irreparable o de molt difícil reparació al negoci (per exemple, caiguda total del sistema de reserves en plena campanya, incidents greus de ciberseguretat que comprometin dades de clients o de la flota).

3. Personal amb plus de disponibilitat o guàrdia

Les persones treballadores que, per la naturalesa del seu lloc (per exemple, caps de base o responsables de flota), perceben un complement salarial específic per estar localitzables fora de la jornada, en els termes que es pactin en l'empresa i respectant sempre els límits de jornada i descans.

En aquests supòsits:

- L'empresa ha de limitar les comunicacions a les estrictament imprescindibles, i evitar qualsevol contacte innecessari.
- Les comunicacions efectuades s'han de registrar (per exemple, en un informe d'incidències), als efectes de control i de compensació en temps de descans o retribució, segons procedeixi.
- La RLPT té dret a ser informada de l'ús d'aquests supòsits excepcionals, almenys de manera agregada i periòdica, per verificar que no es converteixen en pràctica habitual.

La interpretació dels conceptes de “força major” i “perjudici empresarial greu i imminent”, així com la regulació dels plus de disponibilitat, pot ser objecte de desenvolupament per la Comissió Paritària del conveni i, si escau, per la negociació col·lectiva d'empresa, però en tot cas





s'ha de respectar aquest marc mínim.

6. Obligacions específiques de les empreses

Per garantir l'efectivitat d'aquest dret, la direcció de l'empresa assumeix, com a mínim, les obligacions següents:

1. Audiència prèvia i constància documental

L'empresa ha d'elaborar i, si escau, modificar aquesta política interna de desconnexió digital i els criteris d'ús de dispositius digitals, prèvia audiència de la RLPT, d'acord amb els articles 87.3 i 88.2 i 3 LOPDGDD i 17 i 18 de la Llei 10/2021. A aquest efecte, remetrà un esborrany a la RLPT, concedint un termini raonable per a l'emissió d'informe i observacions. D'aquest tràmit es deixarà constància documental (data de remissió, al·legacions rebudes i resposta empresarial), a fi d'acreditar el compliment del deure de participació de la RLPT.

2. Accions de formació i sensibilització

L'empresa organitzarà sessions informatives, almenys anuals, per a tota la plantilla sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques i els riscos de la "fatiga informàtica" i el tecnoestrès, així com sobre el contingut del dret a la desconnexió digital. Aquestes accions s'impartiran preferentment dins la jornada de treball, d'acord amb els principis de la Llei de prevenció de riscos laborals.

3. Protecció davant represàlies i neutralitat en avaluació i bonificació

- Es garanteix que cap persona treballadora serà sancionada ni veurà perjudicada la seva promoció professional o avaluació de l'acompliment per exercir el seu dret a la desconnexió digital.
- L'exercici del dret a la desconnexió digital en els termes d'aquest protocol no es pot valorar negativament en l'avaluació de l'acompliment, ni afectar de manera desfavorable l'accés a incentius, bonificació per objectius o altres retribucions variables. L'empresa s'abstindrà d'utilitzar com a indicador de rendiment la "presència digital" fora de la jornada (enviament de correus, connexió a aplicacions, resposta a missatges, etc.), tret d'en els supòsits excepcionals taxats en l'apartat 5 i degudament registrats.

4. Garantia del registre de jornada

En compliment de l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa ha de mantenir un registre diari fiable que delimiti clarament l'inici i el final del temps de treball efectiu, el qual ha de conservar durant quatre anys a disposició de les persones treballadores, de la RLPT i de la Inspecció de Treball.

5. Respecte a la intimitat i als dispositius personals

- L'empresa no pot accedir als dispositius personals de la persona treballadora ni exigir-hi la instal·lació d'aplicacions corporatives, de conformitat amb l'article 17.2 de la Llei 10/2021.
- L'accés als continguts dels dispositius digitals que facilita l'empresa es limita a les finalitats que preveu l'article 87.2 de la LOPDGDD (control del compliment d'obligacions laborals i garantia de la integritat dels dispositius), respectant en tot cas la intimitat i la dignitat de la persona treballadora.

6. Videovigilància i geolocalització

Quan s'utilitzin sistemes de videovigilància o geolocalització vinculats a l'organització del treball o al control de la prestació, l'empresa ha de fer el següent:

- Informar prèviament, de manera clara i expressa, les persones treballadores i, si escau, la RLPT, sobre l'existència i les característiques d'aquests sistemes i la seva finalitat, de conformitat amb els articles 89 i 90 de la LOPDGDD.
- Respectar en tot cas els principis de proporcionalitat, intervenció mínima i prohibició d'instal·lació en zones de descans (vestuaris, lavabos, menjadors, etc.).

7. Sistemes de geolocalització i fi del torn amb vehicle d'empresa

1. Quan l'empresa utilitzi sistemes de geolocalització instal·lats en els vehicles d'empresa, el tractament de les dades obtingudes es limitarà a les finalitats d'organització del treball, seguretat de la flota i control del compliment de les obligacions laborals, de conformitat amb l'article 20.3 de l'ET i l'article 90 de la LOPDGDD.

2. Amb caràcter previ a l'ús d'aquests sistemes, l'empresa ha d'informar de manera expressa, clara i inequívoca les persones treballadores i, si escau, la RLPT, sobre:

- L'existència del dispositiu de geolocalització i la seva ubicació.



- Les finalitats del tractament (organització del servei, seguretat, control de rutes, etc.).
- Els períodes en què el sistema estarà actiu (normalment, durant el temps de treball efectiu).
- Els drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió de les dades.

3. El sistema de geolocalització s'ha d'utilitzar exclusivament durant el temps de treball efectiu i, si escau, durant el temps de presència, i no es poden fer servir per controlar la vida privada de la persona treballadora ni la seva conducta fora de la jornada.

4. En finalitzar el seu torn, la persona treballadora ha de:

- Estacionar el vehicle en el lloc que designi l'empresa (base, pàrquing autoritzat o un altre punt acordat).
- Tancar l'informe de treball o registrar, en el sistema establert, l'hora d'acabament del servei i el lliurament del vehicle.
- No utilitzar el vehicle per a finalitats personals, tret d'autorització expressa i escrita de l'empresa, cas en què s'establiran instruccions clares sobre l'ús del GPS i la separació entre quilòmetres professionals i privats.

5. L'empresa no pot utilitzar les dades de geolocalització obtingudes fora del temps de treball per a finalitats disciplinàries, tret que s'hagi autoritzat expressament l'ús privat del vehicle i s'hagi informat de manera clara de les condicions d'aquest ús, respectant en tot cas els principis de proporcionalitat i minimització de dades.

7. Particularitats del teletreball

Per al personal que faci treball a distància, el deure empresarial de garantir la desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial durant els períodes de descans i el respecte a la durada màxima de la jornada pactada. El sistema de registre horari ha de reflectir fidelment el temps dedicat a l'activitat laboral per evitar la prolongació indeguda de la jornada a través de mitjans digitals.

L'acord individual de treball a distància ha d'incloure una referència expressa a la forma d'exercici del dret a la desconexió digital, de conformitat amb la Llei 10/2021, respectant en tot cas aquest protocol i el conveni col·lectiu.

8. Seguiment, compliment i canals de comunicació

1. Qualsevol vulneració d'aquest protocol es pot comunicar a la Direcció de Recursos Humans o equivalent i/o a la RLPT.
2. Quan l'empresa disposi d'un Sistema Intern d'Informació d'acord amb la Llei 2/2023, les persones treballadores poden comunicar igualment, a través del sistema esmentat, fets que puguin constituir una infracció greu o reiterada de la normativa sobre jornada, descansos, prevenció de riscos laborals o drets digitals, inclosa la desconexió digital. En aquests casos, es garanteix la confidencialitat de la identitat de la persona informant i de les persones afectades, així com el tractament de les dades personals d'acord amb els articles 5 i 29 a 31 de la Llei 2/2023 i l'article 24 de la LO 3/2018.
3. L'ús d'aquests canals no pot donar lloc a represàlies de cap mena contra la persona informant.
4. L'incompliment de les obligacions de desconexió per part dels comandaments intermedis es pot considerar una infracció en matèria de prevenció de riscos laborals o com a incompliment susceptible de sanció disciplinària, d'acord amb el règim disciplinari del conveni.
5. La Comissió Paritària del conveni és competent per conèixer, amb caràcter previ a la via judicial o als procediments de mediació i arbitratge, dels conflictes col·lectius relatius a la interpretació i aplicació d'aquest protocol, de conformitat amb l'article 8 del conveni i l'article 82.3 de l'ET.
6. Les empreses i la RLPT poden acordar crear comissions específiques de seguiment del dret a la desconexió digital, en el marc de la Comissió Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals que preveu la disposició addicional quarta del conveni, a fi d'avaluar periòdicament l'eficàcia de les mesures adoptades i proposar millores.

Disposició addicional desena. PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES NATURALS I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS (FMA)

1. Introducció, objecte i integració preventiva

Aquest protocol estableix les pautes d'actuació per a les empreses i persones treballadores davant situacions de catàstrofe natural (inundacions, incendis, tempestes intenses o caps de fibló) que posin en risc la integritat física de la plantilla, les instal·lacions i la flota.

Aquest protocol s'integra en el sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals (PRL) de conformitat amb els articles 14, 15 i 16 de la Llei 31/1995 (LPRL). Les situacions de FMA s'han de preveure expressament en les avaluacions de riscos de cada centre (aeroports, bases, camps, tallers), d'acord amb l'article 20 de la LPRL.



2. Àmbit d'aplicació

S'aplica a tots els centres de treball i grups professionals que defineixen els articles 22 i 23 del conveni col·lectiu. En centres compartits amb altres empreses o autònoms, s'activaran els deures de cooperació que preveuen l'article 24 de la LPRL i l'article 8 de la Llei 20/2007.

3. Marc normatiu de referència

- Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret llei 8/2024, de 28 de novembre (modificació de l'ET en matèria de permisos climàtics).
- Reial decret legislatiu 2/2015, de l'Estatut dels treballadors (ET).
- Llei d'ordenació d'emergències de les Illes Balears.

4. Procediment d'actuació per fases

4.1. Fase d'alerta i prevenció. Davant l'activació d'alertes taronja o roja de l'AEMET o el SEIB-112:

- Comunicació amb la RLPT: s'informarà la representació legal de les persones treballadores sobre les mesures previstes.
- Ús preventiu de geolocalització: l'empresa pot utilitzar els sistemes GPS instal·lats en la flota per identificar treballadors en ruta i emetre alertes directes o instruccions de reorientació cap a zones segures. Aquest ús té una finalitat exclusivament preventiva i de seguretat, d'acord amb l'article 90 de la LOPDGDD.
- Instruccions específiques: el personal d'operacions i taller rebrà ordres per assegurar vehicles a camps, suspendre l'ús de maquinària elèctrica i evitar rutes inundables.

4.2. Fase d'emergència (risc greu i imminent). Quan el FMA suposi un risc greu i imminent (art. 21 de la LPRL):

- Dret d'interrupció. Les persones treballadores poden interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball si consideren que persisteix un perill per a la seva vida o salut.
- Coordinació aeroportuària (AENA). En els centres de treball ubicats en recintes aeroportuaris, les instruccions d'aquest protocol se supeditaran a les ordres emanades dels plans d'autoprotecció d'AENA. El personal ha de seguir prioritàriament les rutes d'evacuació i punts de trobada que designi l'autoritat aeroportuària.
- Exoneració de responsabilitat per salvaguarda de la vida. Es prioritzarà en tot moment la integritat física sobre els béns materials. No es derivarà cap responsabilitat disciplinària per a la persona treballadora que, davant d'un risc imminent, decideixi abandonar un vehicle de la flota o material de l'empresa per posar-se fora de perill.

4.3. Fase de recuperació i continuïtat

- Verificació tècnica. Abans de la reincorporació, el personal tècnic ha de verificar la seguretat d'estructures i instal·lacions elèctriques.
- Neteja especialitzada. Les tasques de neteja de llots o runa s'han d'organitzar respectant les categories professionals. El personal administratiu no farà aquestes tasques si suposen penositat o risc sense la formació i els EPI adequats.

5. Drets laborals i organització de la feina

5.1. Permís retribuït per impossibilitat d'accés (art. 37.3.g) de l'ET). Les persones treballadores tenen dret a un permís retribuït de fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies necessàries a causa de prohibicions de l'autoritat o risc greu i imminent:

- Justificació documental. Per abonar aquest permís, la persona treballadora ha d'aportar mitjans de prova que n'acreditin la impossibilitat, tals com:
 - Justificants emesos per autoritats competents (Policia Local, Protecció Civil).
 - Captures de pantalla d'avisos oficials del SEIB-112 o AEMET que afectin la seva zona de residència o trajecte.
 - Documentació gràfica (fotografies/vídeos) de la incidència en la via pública que hagi impedit el trànsit.

5.2. Teletreball i suspensió de contractes. Es prioritzarà el treball a distància per a funcions compatibles (Grup I). Si la catàstrofe impedeix l'activitat, l'empresa pot sol·licitar la suspensió per força major temporal (art. 47.6 de l'ET).

6. Gestió de jornada i recursos humans

6.1. Hores extraordinàries de força major. Tenen aquesta consideració les necessàries per prevenir o reparar sinistres urgents (ex. trasllat de flota davant d'inundació imminent).



6.2. Gestió del registre de jornada davant d'anomalies. En cas que la catàstrofe natural provoqui la caiguda de sistemes informàtics, talls de subministrament elèctric o impossibilitat física d'accedir al terminal de fitxatge:

La jornada es considerarà finalitzada a l'hora que preveu el quadrant de la persona treballadora.

Si es fan hores de força major, aquestes es regularitzaran manualment mitjançant informe signat pel responsable de base i la persona treballadora una vegada restablerta la normalitat.

7. Formació i informació

Les empreses garantirán formació teòrica i pràctica específica en FMA (art. 19 de la LPRL), inclosos els protocols d'evacuació de camps i tallers, primers auxilis i ús de comunicacions d'emergència.

8. Règim d'infraccions i responsabilitats

- Empresarials. L'incompliment d'aquestes mesures pot constituir infracció greu o molt greu segons els articles 12 i 13 de la LISOS.
- Persones treballadores. La desobediència a instruccions de seguretat (tret d'en cas de risc greu i imminent) es regeix pel règim disciplinari del conveni.
- Garantia d'indemnitat. No es pot sancionar ni perjudicar les persones treballadores per l'exercici dels seus drets preventius (art. 21.4 de la LPRL).

Disposició addicional onzena. PLANS DE MOBILITAT SOSTENIBLE

Les empreses afectades per aquest conveni tenen el deure de negociar mesures per promoure l'elaboració de plans de mobilitat sostenible a la feina amb l'abast i el contingut que preveu la Llei 9/2025, de mobilitat sostenible, orientats a buscar solucions de mobilitat que prevegin l'impuls del transport col·lectiu, la mobilitat de baixes emissions, la mobilitat activa i la mobilitat compartida o col·laborativa, de cara a aconseguir els objectius de qualitat de l'aire i reducció d'emissions, i també evitar la congestió i prevenir els accidents en els desplaçaments a la feina.

Així, conforme al que disposa a l'article 26 de la Llei 9/2025, de mobilitat sostenible, en el termini de 24 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei esmentada, les empreses afectades per aquest conveni han de disposar de plans de mobilitat sostenible a la feina per a aquells centres de treball amb més de 200 persones treballadores o 100 per torn el centre de treball habitual de les quals sigui el centre d'activitat esmentat.

Els plans de mobilitat sostenible a la feina han de ser objecte d'un seguiment que permeti avaluar el nivell d'implantació de les actuacions i mesures que recull el pla. En tot cas, i sens perjudici d'altres actuacions, en el termini de dos anys des que s'aprovi, les empreses han d'elaborar un informe de seguiment sobre el nivell d'implantació de les actuacions i mesures del pla, que s'ha de repetir cada dos anys de vigència del pla.

Els plans de mobilitat sostenible a la feina són objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores. A aquest efecte, per considerar centre de treball és d'aplicació la definició que conté l'article 1.5 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

A les empreses on no hi ha representació legal, cal crear una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector a què pertany l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. La representació sindical s'ha de formar en proporció amb la representativitat al sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats.

Els plans de mobilitat sostenible a la feina han d'incloure solucions de mobilitat sostenible que prevegin, per exemple, l'impuls de la mobilitat activa, el transport col·lectiu, la mobilitat de baixes emissions, solucions de mobilitat tant compartida com col·laborativa, solucions per facilitar l'ús i la recàrrega de vehicles zero emissions, el teletreball en els casos en què sigui possible, entre d'altres, d'acord amb el principi de jerarquia a què es refereix l'article 28 de la Llei 9/2025 de mobilitat sostenible. Així mateix, s'han d'incloure mesures relatives a la millora de la seguretat viària i prevenció d'accidents en els desplaçaments al centre de treball, per la qual cosa cal fomentar la formació en ambdós vessants.

S'han de tenir en compte no només les persones treballadores del centre, sinó també els visitants, proveïdors i qualsevol altra persona que requereixi accedir al centre de treball. Per elaborar-lo, s'ha de tenir en compte el pla de mobilitat sostenible de l'entitat local en l'àmbit territorial de la qual s'ubiqui el centre, així com, si escau, els instruments de regulació de la mobilitat que aprovi l'Administració competent en matèria de transports.



Disposició final única. CLÀUSULA DEROGATÒRIA I NORMATIVA SUPLETÒRIA

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

Aquest conveni col·lectiu deroga el X conveni, així com tots els anteriors a aquest, tret de les matèries que s'estableixin expressament en el text d'aquest com a vigents, si escau.

Palma (Mallorca), Illes Balears, 16 de juny de 2026

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓ SINDICAL





ANNEX

TAULES SALARIALS

GRUP RETRIBUTIU	Any 2026 (A partir de l'1 d'abril)		Any 2027		Any 2028		Any 2029	
	SALARI BASE X 15	RETRIBUCIÓ ANUAL*	SALARI BASE X 15	RETRIBUCIÓ ANUAL*	SALARI BASE X 15	RETRIBUCIÓ ANUAL*	SALARI BASE X 15	RETRIBUCIÓ ANUAL*
Grup I. PERSONAL ADMINISTRATIU								
Cap de secció	1.284,43	20.728,55	1.329,39	21.454,05	1.369,27	22.097,67	1.410,35	22.760,60
Oficial/a administratiu/iva 1a.	1.104,13	18.024,05	1.142,78	18.654,89	1.177,06	19.214,53	1.212,37	19.790,97
Oficial/a administratiu/iva 2a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Auxiliar i/o aspirant administratiu/iva	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Grup II. PERSONAL D'OPERACIONS								
Cap de base	1.284,43	20.728,55	1.329,39	21.454,05	1.369,27	22.097,67	1.410,35	22.760,60
Recepcionista	1.104,13	18.024,05	1.142,78	18.654,89	1.177,06	19.214,53	1.212,37	19.790,97
Ajudant/a de recepcionista	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Mosso-conductor/a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Grup III. PERSONAL DE TALLER								
Cap de taller	1.284,43	20.728,55	1.329,39	21.454,05	1.369,27	22.097,67	1.410,35	22.760,60
Conductor o conductor/a	1.284,43	20.728,55	1.329,39	21.454,05	1.369,27	22.097,67	1.410,35	22.760,60
Oficial/a de taller 1a	1.104,13	18.024,05	1.142,78	18.654,89	1.177,06	19.214,53	1.212,37	19.790,97
Oficial/a de taller 2a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Mosso/a de taller	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Mosso/a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Grup IV. PERSONAL SUBALTERN								
Vigilant-porter/a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Netejador/a	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Grups	1.057,33	17.321,92	1.094,33	17.928,19	1.127,16	18.466,03	1.160,98	19.020,01
Plus d'insularitat (per 12 mensualitats)	121,84	1.462,04	126,10	1.513,21	129,88	1.558,61	133,78	1.605,36

* Resultat de sumar el salari base per quinze mensualitats i el plus d'insularitat per dotze mensualitats.