



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

4883

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 del comerç de les Illes Balears

Antecedents

1. El 8 de maig de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears.
2. En la mateixa data, el senyor Antonio Font Mas, 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, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius, 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 (15 de maig 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)

**CONVENI COL·LECTIU LABORAL PER AL COMERÇ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS
2026-2030****TÍTOL PRELIMINAR**

A l'efecte que preveu l'article 85.3.a) de l'Estatut dels treballadors, les parts que concerten aquest conveni col·lectiu són, d'una banda, les organitzacions empresarials AFEDECO, PIMECO, ASCOME-PIME (Menorca) i PIMEF (Eivissa) i, d'altra banda, les representacions sindicals Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT (FeSMC-UGT Balears) la Federació de Serveis de CCOO de les Illes Balears i USO.

TÍTOL PRIMER**CAPÍTOL I
ÀMBIT I REVISIÓ****Secció 1a
Àmbit**

ARTICLE 1r. ÀMBIT FUNCIONAL. Aquest conveni obliga totes les empreses i totes les persones treballadores que es dediquin a l'activitat de comerç en general de tota mena, tant a l'engròs com al detall, dins de l'àmbit territorial que preveu l'article següent. Estan expressament excloses d'aquest conveni col·lectiu sectorial aquelles empreses i persones treballadores que s'incloguin dins d'un àmbit funcional de qualsevol tipus i forma, ja sigui convenis col·lectius sectorials, acords, convenis o preacords col·lectius estatals, autonòmics, els derivats de grups d'empresa, similars, etcètera, diferent d'aquest àmbit, tret d'aquells centres de treball i empreses, en general, inclosos, si escau, en alguns dels àmbits funcionals esmentats, que ja estiguin instal·lats o s'instal·lin a la nostra comunitat autònoma amb activitat comercial i persones treballadores que presten serveis, als quals és d'aplicació aquest conveni col·lectiu a tots els efectes legals.

ARTICLE 2n. ÀMBIT TERRITORIAL. Aquest conveni és d'aplicació a tota la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a les empreses i les persones treballadores incloses al seu àmbit funcional.

ARTICLE 3r. ÀMBIT PERSONAL. Les disposicions d'aquest conveni col·lectiu afecten totes les persones treballadores que, a partir de l'entrada en vigor, prestin els seus serveis per compte de les empreses que comprèn el seu àmbit funcional, sense més excepcions que les que deriven de l'article primer i segon de l'Estatut dels treballadors i altres normes d'aplicació.

ARTICLE 4t. ÀMBIT TEMPORAL. Aquest conveni, que tindrà una durada de quatre anys, començarà a regir el dia 1 d'abril de 2026 i serà vigent fins al dia 31 de març de 2030, i es prorrogarà per tàcita reconducció si no intervé cap denúncia de qualsevol de les parts.

Els efectes d'aquest conveni són a partir del dia 1 d'abril de 2026, en els termes que s'exposen.

**Secció 2a
Revisió**

ARTICLE 5è. DENÚNCIA i PROMOCIÓ. La denúncia i promoció d'aquest conveni s'ha de fer d'acord amb el que estableix l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

El termini de preavis per denunciar el conveni és de tres mesos anteriors al seu acabament.

Un cop denunciat el conveni, i amb independència del que preveu l'article 86 d'aquest text legal i fins que no s'assoleixi un acord exprés, només perdran la vigència les clàusules obligacionals, i es mantindrà en vigor, en canvi, el seu contingut normatiu. Per tant, de manera expressa, les parts acorden deixar sense efecte la previsió que preveu l'article 86 pel que fa a la redacció que ofereix el RDL 3/2012, de 10 de febrer, o la seva llei de convalidació parlamentària.



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

ARTICLE 6è. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT. Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, es consideren globalment.

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

ARTICLE 7è. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES. Totes les condicions que conté aquest conveni, estimades en conjunt, s'estableixen amb el caràcter de mínims, per la qual cosa els pactes, les clàusules o les situacions actualment implantades a les empreses que, en conjunt, impliquin condicions més beneficioses respecte de les convingudes subsistiran per a aquelles persones treballadores que en gaudeixen a títol individual i no per a aquells que, en endavant, s'incorporin a les empreses, cas en què les empreses podran contractar personal nou d'acord amb el que estableix aquest conveni.

ARTICLE 8è. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ DE MILLORES. Les millores econòmiques que s'implanten en aquest conveni, així com les voluntàries que, en endavant, s'estableixin poden ser absorbides fins on toqui amb els augments i millores que existeixin o que es puguin establir mitjançant disposicions legals que es promulguin en un futur.

CAPÍTOL III**ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

ARTICLE 9è. L'organització pràctica del treball i les seves condicions generals de prestació, amb subjecció al que preveu aquest conveni col·lectiu i la legislació general vigent, és facultat de les empreses, que tenen, si escau, les limitacions imposades per les normes legals de compliment obligat i el respecte a causa de la dignitat personal de les persones treballadores.

CAPÍTOL IV**INGRESSOS, GRUPS PROFESSIONALS I MODALITATS DE CONTRACTACIÓ****Secció 1a****Ingressos**

ARTICLE 10è. PERÍODE DE PROVA. L'ingrés de les persones treballadores a l'empresa es considera fet a títol de prova d'acord amb l'escala que a continuació es fixa per a cada un dels grups professionals o situacions següents:

Als contractes de treball amb una durada inicial pactada, certa o estimada, igual o superior a sis mesos, el període de prova que, si escau, es concerta és aquest:

Grups IV i V: dos mesos

Grups III i II: 45 dies

Grup I: un mes

Als contractes de treball amb una durada inicial pactada, certa o estimada, inferior a sis mesos, el període de prova que, si escau, es concerta té una durada de quinze dies.

Als contractes subscrits per temps indefinit, el període de prova és de dos mesos.

Aquests períodes són per dies naturals, per la qual cosa no hi computen els períodes de temps en què estigui suspès el contracte de treball, tret de pacte en contrari.

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

ARTICLE 11è. Cessaments. Les persones treballadores que decideixin cessar voluntàriament tenen l'obligació de posar-ho en coneixement de les empreses, per escrit, complint els terminis de preavís següents:

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

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

Pel que fa als cessaments definitius de les persones treballadores fixes i fixes discontinües que es produeixin a l'empresa, aquestes tenen l'obligació de posar-ho en coneixement de la representació legal de les persones treballadores en el termini màxim de trenta dies, amb indicació de la causa d'aquests cessaments.

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

ARTICLE 11è BIS. INDEMNITZACIÓ PER EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL. S'estableix una compensació indemnitzatòria quan les persones treballadores optin per extingir el contracte de treball, sempre que s'hagin mantingut vinculades a la mateixa empresa durant el temps de serveis que més avall s'indica i comptin amb alguna de les edats que s'esmenten.

La quantia de la indemnització comprèn la mensualitat corresponent al salari base segons la categoria professional, si escau, l'antiguitat adquirida *ad personam* o la compensació econòmica que preveu l'article 24 d'aquest conveni i la part proporcional de les gratificacions extraordinàries que també preveu.

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

A partir dels deu anys de servei a l'empresa, les persones treballadores que estiguin en el procés d'adquirir el tram superior d'antiguitat en la quantitat equivalent a la meitat o més per arribar-hi els és d'aplicació, a l'efecte de determinar la quantia de la indemnització, aquest tram superior indicat.

Quan es tracti de persones treballadores fixes discontinües, l'antiguitat es computarà en anys naturals de la mateixa manera que amb les persones fixes ordinàries.

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

Per calcular les mensualitats resultants cal tenir en compte, únicament i exclusivament, els salaris que estableix aquest conveni, i en cap cas no computen altres millores retributives que s'hagin abonat o decideixi abonar l'empresari, tant consolidables com no.

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

En el supòsit que les persones treballadores extingeixin parcialment el contracte, sempre que reuneixin els requisits que preveu aquest article, tindran dret a la part proporcional, conforme a la reducció de jornada operada, de les quantitats que s'hi fixen com a indemnització.

La resta de la indemnització, fins a arribar al 100 %, la percebrà la persona treballadora quan extingeixi definitivament el contracte de treball i a raó del salari corresponent a la seva categoria professional d'acord amb la jornada que feia en el moment de l'extinció parcial.

La percepció de la compensació que preveu aquest article és incompatible amb la percepció de les indemnitzacions que estableix l'article 45 bis (assegurança d'invalidesa i defunció).



En cas que la persona treballadora hagi percebut alguna quantitat en virtut de l'article 45 bis i, posteriorment, causi baixa a l'empresa per algunes de les causes que donen dret a cobrar la compensació d'aquest article, únicament té dret a percebre, si escau, la diferència entre l'import de la compensació per extinció de la relació laboral regulada en aquest article i la suma ja percebuda pels conceptes abans esmentats.

En cap cas no es pot acumular la percepció de les quantitats que preveuen els articles 11 bis i 45 bis d'aquest conveni, i la persona ha d'optar per una d'aquestes en cas que no es ressituï el treballador a l'empresa per qualsevol circumstància.

Secció 2a

Classificació professional

ARTICLE 12è. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. Les persones treballadores subjectes a aquest conveni col·lectiu es classifiquen, en funció de les exigències professionals, la formació i el contingut general de la prestació i amb caràcter normatiu, en algun dels grups professionals següents, partint dels continguts específics que els defineixen:

a) Grups professionals

Grup professional I

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

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que exerceix.

Grup professional II

Criteris generals: tasques que consisteixen en l'execució de treballs que, tot i que es fan amb instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques adequats i tenen una responsabilitat limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

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

Grup professional III

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciatives per part de les persones treballadores encarregades de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar corresponsabilitat de comandament.

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

Grup professional IV

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

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, formació professional de grau superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

Grup professional V

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

També s'inclouen en aquest grup professional funcions que suposen una responsabilitat concreta per gestionar una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies emanades del personal pertanyent al grup 0 o de la mateixa direcció, a qui s'ha de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen dur a terme tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la



definició dels objectius concrets que cal assolir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en el càrrec esmentat d'especialitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, complementada amb una formació específica al lloc de treball, o bé coneixements professionals equivalents després d'una experiència acreditada.

Grup professional 0

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

Exerceixen alts llocs de direcció o execució als departaments, divisions, centres de treball, etcètera, en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a l'ordenació particular de cada una.

b) LLOCS DE TREBALL PER GRUPS PROFESSIONALS

Grup I

GRUP I

Professional d'ofici 3a

Auxiliar administrativa o auxiliar administratiu de tres anys d'antiguitat

Reposadora o reposador

Auxiliar de supermercat

Auxiliar de recaptació

Auxiliar de caixa de dos anys d'antiguitat

Ajudanta o ajudant de secció de peribles

Ajudanta o ajudant

Vigilant

Telefonista a la recepció de mercaderies

Empaquetadora o empaquetador o envasadora o envasador

Cobradora o cobrador

Auxiliar aparadorista

Ordenança

Professional carnisser o carnissera 3a

Professional peixater o peixatera 3a

Professional xarcuter o xarcutera 3a

Professional pastisser o pastissera 3a

Ajudant o ajudanta d'ofici

Sereno

Porter o portera

Repassadora o repassador de sacs, mitges

Personal de neteja

Mosso o mosso

Ajudant o ajudanta de conductor o de conductora

Grup II

GRUP II

Professional ofici 2a

Venedor especialitzat o venedora especialitzada 2a de peribles

Xofer repartidor o xofera repartidora

Conserge

Ajudant tallador o ajudanta talladora

Professional carnisser o carnissera 2a

Professional peixater o peixatera 2a

Professional xarcuter o xarcutera 2a



Professional pastisser o pastissera 2a
Ajudant o ajudanta de secció especialitzada de supermercats i autoserveis
Dependent o dependenta de secció no especialitzat o no especialitzada
Auxiliar administratiu o auxiliar administrativa de més de tres anys d'antiguitat
Auxiliar de caixa de més de dos anys d'antiguitat
Dependent o dependenta de menys de quatre anys d'antiguitat
Mosso especialitzat o mossa especialitzada
Conductor cobrador o conductora cobradora

Grup III

GRUP III

Professional ofici 1a
Professional carnisser o carnissera 1a
Professional peixater o peixatera 1a
Professional xarcuter o xarcutera 1a
Professional pastisser o pastissera 1a
Oficial administratiu o oficiala administrativa
Auxiliar administratiu o auxiliar administrativa de més de sis anys d'antiguitat
Auxiliar de caixa de més de quatre anys d'antiguitat
Segon encarregat o segona encarregada
Venedor o venedora especialista 1a secció de peribles
Viatjant
Dependent o dependenta de més de quatre anys antiguitat en el sector
Corredor o corredora de plaça
Preventista
Tècnic o tècnica de marxandatge
Delineant
Retolista
Capatàs o capatassa
Aparadorista
Tallador o talladora
Visitador o visitadora
Operador o operadora màquina comptable
Autovenedor o autovenedora
Venedor o venedora comercial

Grup IV

GRUP IV

Cap de divisió
Cap de compres
Cap de vendes
Cap de magatzem
Cap de personal
Cap de sucursal
Encarregat o encarregada general
Cap de comptabilitat
Cap administratiu o cap administrativa
Dependent o dependenta major
Comptable general
Caixer o caixera general
Taquimecanògraf o taquimecanògrafa idioma estranger
Cap de grup
Cap de servei mercantil o de secció
Encarregat o encarregat d'establiment comprador
Venedor comprador o venedora compradora
Dibuixant
Secretària o secretari



Cap de secció Serveis
Relacions públiques
Cap de taller
Intèrpret
Tècnic administratiu o tècnica administrativa
Tècnic o tècnica màrqueting
Analista orgànic
Cap de caixa
Cap de secció
Cap de sector

Grup V**GRUP V**

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

Grup 0

Alta direcció

c) DEFINICIÓ DELS LLOCS DE TREBALL PER GRUPS PROFESSIONALS**GRUP I**

PROFESSIONAL D'OFICI 3a. És la persona treballadora que, amb coneixements pràctics i de manera autònoma, executa les feines d'un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge.

S'inclouen dins dels llocs de treball d'aquesta classe els i les ebenistes, envernissadors o envernissadores, electricistes, mecànics o mecàniques, pintors o pintores, així com xarcuter o xarcutera 3a, carnisser o carnissera 3a, peixater o peixatera 3a, pastisser o pastissera 3a.

AUXILIAR ADMINISTRATIU O AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE MENYS DE TRES ANYS D'ANTIGUITAT. És la persona treballadora que efectua tasques auxiliars seguint les normes que donen les categories superiors.

Aquestes tasques poden ser d'arxivament, distribució de correspondència, puntejos, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant d'organismes oficials i qualsevol altra amb unes característiques similars. Per desenvolupar la seva feina, pot fer servir màquines d'oficina i equips informàtics a nivell d'usuari.

REPOSADOR O REPOSADORA. És la persona treballadora que efectua les feines de col·locació i reposició de mercaderies a la sala de venda i magatzem, segons criteris tècnics prèviament definits, i que en fa el trasllat pels seus propis mitjans o utilitzant elements mecànics. Fa el marcatge, el càlcul, la comprovació, el pesatge i el condicionament de la mercaderia, efectuant les anotacions i els controls necessaris. Així mateix, ha d'orientar el client sobre la ubicació de la mercaderia i les condicions generals que li siguin sol·licitades, així com les tasques de neteja que es deriven de la seva funció.

AUXILIAR DE SUPERMERCAT. És la persona treballadora que efectua tasques auxiliars seguint les normes que donen les categories superiors. Fa tasques com ara la recepció de mercaderies, l'etiquetatge i marcatge, la preparació de comandes i acomodament, ajuda la persona encarregada a l'hora de col·locar i de marcar els preus als articles a les lleixes o a les prestatgeries, la seva reposició o envasament, i informa la persona encarregada de l'establiment de qualsevol anormalitat en la seva vigilància.

AUXILIAR DE RECAPTACIÓ. És la persona treballadora encarregada de la recaptació per vendes a l'establiment, mitjançant el control de referència i els preus assenyalats, als diferents articles, en registra els imports a la caixa o a la màquina registradora i ordena l'efectiu per lliurar-lo a la persona que designi l'empresa.

AUXILIAR DE CAIXA DE MENYS DE DOS ANYS D'ANTIGUITAT. És la persona treballadora que fa el cobrament de les vendes al comptat, la revisió dels talons de caixa, redacta les factures i fa qualsevol altres operacions semblants, a més pot fer funcions administratives elementals fora de l'establiment, derivades de les seves funcions.

AUXILIAR DE SECCIÓ DE PERIBLES. És la persona treballadora que ajuda els venedors o venedores en les seves funcions facilitant-los la tasca i pot executar per si mateix o per si mateixa funcions de venda, reposició i càlcul. Cal considerar també com a productes peribles, a aquest efecte, la fruita, la verdura i els lactis.

AJUDANT O AJUDANTA. És la persona treballadora que efectua tasques d'ajuda seguint les ordres que donen les categories superiors en les diferents especialitats.

AJUDANT DE XOFER O AJUDANTA DE XOFER. És la persona treballadora que, a més d'acompanyar el xofer o la xofera, té cura, de manera habitual, de la càrrega i descàrrega de mercaderies, així com del seu repartiment i lliurament a la destinació.

PERSONAL DE NETEJA. És la persona treballadora que s'ocupa de rentar i de netejar els locals de l'empresa.

MOSSO O MOSSA. És la persona treballadora que efectua el transport de les mercaderies dins o fora de l'establiment tant per procediments manuals com mecànics (inclosos els carretons mecànics i anàlegs), fa els paquets corrents i els reparteix i, així mateix, duu a terme qualssevol altres treballs que exigeixen predominantment esforç físic.

VIGILANT. És la persona treballadora que efectua la vigilància diürna i nocturna dins o fora de la dependència de l'empresa. Té la missió de vigilar la mercaderia per provar d'evitar la seva apropiació indeguda, i actua segons el procediment que estableix l'empresa, així mateix controla l'entrada i sortida de clients, personal, vehicles rodats i tots els moviments de la mercaderia en general. Col·labora amb els altres serveis de vigilància, en sinistres, incidències, etcètera.

TELEFONISTA. És la persona treballadora que atén una centraleta telefònica, així estableix les comunicacions amb l'interior i amb l'exterior, anota i transmet tots els avisos que rep.

RECEPCIONISTA DE MERCADERIES. És la persona treballadora que rep i condiciona les mercaderies rebudes per al seu recompte o emmagatzematge. Atén la persona encarregada de recepció.

EMPAQUETADOR O EMPAQUETADORA. És la persona treballadora que es dedica a embalar els articles objecte de la venda, i comprova les mercaderies que s'empaqueten.

ENVASADOR O ENVASADORA. És la persona treballadora que fa les funcions pròpies d'envasament dels diferents articles.

COBRADOR O COBRADORA. És la persona treballadora que s'encarrega de cobrar rebuts, factures, etcètera, i fa la liquidació i el lliurament del que s'ha cobrat a la persona designada per l'empresa.

AUXILIAR APARADORISTA. És la persona treballadora que, amb coneixements professionals específics d'aparadorista, necessita la seva direcció per aconseguir la seva feina professional, atès que manca de la preparació necessària per fer-ho de manera autònoma.

ORDENANÇA. És la persona treballadora amb la missió de fer encàrrecs, recollir i lliurar la correspondència, atendre els ascensors i altres feines d'indole anàloga, i pot tenir a càrrec seu el telèfon i fer feines rudimentàries d'oficina, còpia de comptes, ajuda per apuntar partides, etcètera.

GRUP II

PROFESSIONAL D'OFICI 2a. És la persona treballadora que, amb iniciativa i responsabilitat pròpia executa feines d'un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge; s'inclouen en aquesta categoria els i les ebenistes, fusters i fusteres, envernissadors i envernissadores, electricistes, mecànics i mecàniques, pintors i pintores, així com les o els professionals carnisser o carnissera 2a, peixater o peixatera 2a, xarcuter o xarcutera 2a i pastisser o pastissera 2a.

AUXILIAR ADMINISTRATIU O AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE MÉS DE TRES ANYS D'ANTIGUITAT. És la persona treballadora que té més de tres anys d'antiguitat a l'empresa en la categoria d'auxiliar administratiu o auxiliar administrativa i efectua tasques auxiliars administratives, i segueix les normes que donen les categories superiors. Aquestes tasques poden ser d'arxivament, distribució de correspondència, puntejos, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant d'organismes oficials i qualsevol altra amb unes característiques similars. Per desenvolupar la seva feina, pot fer servir màquines d'oficina i equips informàtics a nivell d'usuari.

AUXILIAR DE CAIXA DE MÉS DE DOS ANYS D'ANTIGUITAT. És la persona treballadora que té més de dos anys d'antiguitat a l'empresa en la categoria d'auxiliar de caixa i fa el cobrament de les vendes al comptat, la revisió dels talons de caixa, redacta factures i efectua qualsevol altra operació semblant, i pot fer funcions administratives elementals fora de l'establiment, derivades de les seves funcions.

VENEDOR ESPECIALITZAT O VENEDORA ESPECIALITZADA 2a SECCIÓ DE PERIBLES. És la persona treballadora que executa amb iniciativa pròpia feines que, per l'alt grau de perfecció i responsabilitat, requereixen un domini total de l'ofici o de la professió. Per desenvolupar la seva feina, depèn dels venedors especialitzats o de venedores especialitzades de grau superior.

DEPENDENT O DEPENDENTA DE MENYS DE QUATRE ANYS D'ANTIGUITAT. És la persona treballadora encarregada de fer les vendes i que té coneixements dels articles el despatx dels quals té confiat, de manera que pot orientar el públic en les seves compres, i s'encarrega del recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició en el moment oportú i de l'exhibició dels articles als aparadors i vitrines. Així mateix, ha de tenir els coneixements elementals de càlcul mercantil i informàtics que calguin per efectuar les vendes.

XOFER REPARTIDOR O XOFERA REPARTIDORA. És la persona treballadora que, amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, es dedica, de manera habitual, a repartir les mercaderies que hi transporta, i s'encarrega del gènere amb la diligència precisa.

XOFER COBRADOR O XOFERA COBRADORA. És la persona treballadora que, amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, es dedica, de manera habitual, a repartir i a cobrar les mercaderies que hi transporta, i s'encarrega, amb la diligència precisa, tant del gènere com dels diners recaptats.

En compensació a aquest doble servei, té dret al que estableix l'article 27, apartat e).

MOSSO ESPECIALITZAT O MOSSA ESPECIALITZADA. És la persona treballadora que es dedica a feines concretes i determinades que, sense que constitueixin pròpiament un ofici ni impliquin operacions de venda, exigeixen, tanmateix, certa pràctica en la seva execució.

Entre aquestes feines es pot incloure la d'enfardar o embalar, amb les operacions preparatòries de disposar embalatges i elements precisos, i

amb les complementàries de repartiment i facturació, cobrant o sense cobrar les mercaderies de transport, la de pesar les mercaderies o qualssevol altres de semblants.

CONSERGE. És la persona treballadora encarregada de distribuir la feina als i a les ordenances i de tenir cura de l'ornament i la netedat de les diferents dependències.

GRUP III

PROFESSIONAL D'OFICI 1a. És la persona treballadora que, amb cura, iniciativa, responsabilitat pròpia i coneixement de l'ofici, executa feines pròpies o un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge. S'inclouen en aquesta categoria els i les ebenistes, fusters i fusteres, envernissadors i envernissadores, electricistes, mecànics i mecàniques, pintors i pintores, així com els professionals carnisser i carnissera 1a, peixater i peixatera 1a, xarcuter i xarcutera 1a i pastisser i pastissera 1a.

OFICIAL ADMINISTRATIU O OFICIALA ADMINISTRATIVA. És la persona treballadora que, amb coneixement de la seva professió, fa tasques de més qualificació que ell o l'auxiliar, sota la supervisió del seu superior jeràrquic. Per desenvolupar les seves funcions pròpies ha de tenir coneixements comptables, fiscals, laborals, informàtics i anàlegs. Per desenvolupar la seva feina, pot fer servir màquines auxiliars d'oficina i equips informàtics.

AUXILIAR ADMINISTRATIU O AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE MÉS DE SIS ANYS D'ANTIGUITAT. És la persona treballadora que té més de sis anys d'antiguitat a l'empresa en la categoria d'auxiliar administratiu o auxiliar administrativa i efectua tasques auxiliars i segueix les normes que donen les categories superiors.

Aquestes tasques poden ser d'arxivament, distribució i enviament de correspondència, puntejos, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant d'organismes oficials i qualsevol altra amb unes característiques similars. Per desenvolupar la seva feina, pot fer servir màquines d'oficina i equips informàtics a nivell d'usuari.

AUXILIAR DE CAIXA DE MÉS DE QUATRE ANYS D'ANTIGUITAT. És la persona treballadora que té més de quatre anys d'antiguitat a l'empresa en la categoria d'auxiliar de caixa i fa el cobrament de les vendes al comptat, la revisió dels talons de caixa, redacta factures i efectua qualsevol altra operació semblant, i pot fer funcions administratives elementals fora de l'establiment, derivades de les seves funcions.

SEGON ENCARREGAT O SEGONA ENCARREGADA. És la persona treballadora que auxilia en les seves funcions la persona encarregada de l'establiment de supermercat o autoservei.

VENEDORS ESPECIALITZATS O VENEDORES ESPECIALITZADES 1a DE LA SECCIÓ DE PERIBLES. És la persona treballadora que executa amb iniciativa pròpia treballs que, per l'alt grau de perfecció i de responsabilitat, requereixen un domini total de l'ofici o de la de professió, i pot tenir a càrrec seu venedors i venedores especialitzats o ajudants i ajudantes.

VIATJANT. És la persona treballadora que, al servei d'una sola empresa, fa els viatges habituals, segons la ruta prèviament assenyalada, per oferir articles, prendre nota de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i tenir cura del seu compliment fora del temps dedicat als viatges.

DEPENDENT O DEPENDENTA DE MÉS DE QUATRE ANYS D'ANTIGUITAT (en el sector). És la persona treballadora amb més de quatre anys d'experiència en el sector del comerç encarregada de fer les vendes i amb coneixements pràctics dels articles el despatx dels quals té confiat, de manera que pot orientar el públic en les seves compres (quantitat precisa, segons les característiques de l'ús al qual es destini, novetats, etcètera); i té cura del recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició en el moment oportú i de l'exhibició d'aparadors i vitrines, a més té els coneixements elementals de càlcul mercantil i informàtics que calen per efectuar les vendes.

CORREDOR O CORREDORA DE PLAÇA. És la persona treballadora d'una sola empresa que, de manera habitual, fa les mateixes funcions atribuïdes al viatjant als establiments o a les cases particulars de l'empresa on rau l'establiment al servei del qual està.

PREVENTISTA. És la persona treballadora qualificada que es dedica a la visita dels diferents establiments o centres de l'empresa i s'encarrega de controlar les necessitats de reposició dels productes posats a la venda, així com a demanar-los al departament corresponent, i supervisa, en cas que calgui, la càrrega dels vehicles, a més té sota la seva responsabilitat l'eficàcia de la seva gestió i distribució.

TÈCNIC O TÈCNICA EN MARXANDATGE. És la persona treballadora que, amb coneixements específics en tècniques de marxandatge, analitza i dissenya la distribució física de l'establiment o establiments i organitza la composició dels articles exposats a la venda als seus vials; així mateix, s'encarrega de la formació al personal adscrit a la seva àrea, i pot tenir a càrrec seu reposadors o reposadores.

DELINEANT. És la persona treballadora que, pels seus coneixements tècnics, està capacitada per desenvolupar projectes senzills, aixecament i interpretació de plans i treballs anàlegs.

RETOLISTA. És la persona treballadora que es dedica exclusivament a confeccionar per a una sola empresa tota mena de rètols, cartells i treballs semblants.

CAPATÀS O CAPATASSA. És la persona treballadora que, al capdavant d'un mosso o una mossa i de mossos especialitzats o mosses especialitzades, si n'hi ha, dirigeix la seva feina i té cura de la seva disciplina i rendiment.

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

AUTOVENEDOR O AUTOVENEDORA. És la persona treballadora que, amb el permís de conduir adequat, té a càrrec seu i es dedica a la venda i lliurament de mercaderia, i fa les vendes i pren nota de les comandes dels clients.

Si, a més d'aquestes funcions, efectua el cobrament de les factures, té dret a la compensació que estableix l'article 27, apartat e), d'aquest conveni col·lectiu per al xofer cobrador o xofera cobradora.

VENEDOR O VENEDORA COMERCIAL. És la persona treballadora que executa amb iniciativa pròpia treballs de venda que requereixen concretar plans, pressuposts, condicions de pagament i control de lliuraments a compte. Implica coneixement de la mercaderia que ven pel que fa a les característiques tècniques. S'engloben en aquesta categoria els venedors o venedores de vehicles de motor, mobiliari de cuina i en general mercaderia a mida.

GRUP IV

CAP DE DIVISIÓ. És la persona treballadora, a les ordres d'un director o directora, que coordina i executa sota la seva responsabilitat les normes que es dicten per a l'organització adequada de la divisió comercial al seu càrrec.

CAP DE COMPRES. És la persona treballadora que fa, o bé als centres productors, o bé en altres establiments, les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de l'empresa.

CAP DE VENDES. És la persona treballadora que té a càrrec seu la direcció i fiscalització de totes les operacions de venda que es fan a l'establiment, així com la determinació de les orientacions o criteris conforme als quals s'han de dur a terme.

CAP DE MAGATZEM. És la persona treballadora que controla l'existència de mercaderies, la seva classificació, recepció, revisió, conservació i marca el registre de la seva entrada i sortida, la distribució als diferents establiments de l'empresa, el recompte d'existències, informa el departament de compres del formulari de comandes, control de personal del magatzem, etcètera.

CAP DE PERSONAL. És la persona treballadora que, al capdavant de tot el personal d'una empresa, dicta les normes oportunes per a la perfecta organització i distribució de la feina la vigilància de la qual li correspon, així com la concessió de permisos, propostes de sancions, etcètera.

ENCARREGAT O ENCARREGADA GENERAL. És la persona treballadora que assumeix la responsabilitat de supervisar la direcció de diverses sucursals que s'ubiquen en una o diferents localitats.

CAP ADMINISTRATIU O CAP ADMINISTRATIVA. És la persona treballadora que, tant proveït o proveïda com no de poder, assumeix amb plenes facultats la direcció i la vigilància de totes les funcions administratives d'una empresa que les tenguí organitzades o distribuïdes en diverses seccions, com ara correspondència, publicitat, etcètera.

CAP DE SUCURSAL. És la persona treballadora que hi ha al capdavant d'una sucursal, i exerceix, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

CAP DE COMPTABILITAT. És la persona treballadora que assumeix la responsabilitat del funcionament del departament comptable de l'empresa, amb plenes facultats de direcció i vigilància de les seves funcions comptables.

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

CAIXER O CAIXERA GENERAL. És la persona treballadora, sense signatura ni fiança, que té per missió controlar els cobraments i pagaments de l'empresa.

CAP DE SECTOR. És la persona treballadora responsable de coordinar els centres de treball d'una mateixa empresa que es troben en una determinada zona geogràfica.

CAP DE CAIXES. És la persona treballadora que supervisa i que controla les funcions de cobrament als clients, duita a terme pel personal corresponent.

TÈCNIC ADMINISTRATIU O TÈCNICA ADMINISTRATIVA. És la persona treballadora que, amb prou coneixements tècnics i pràctics, desenvolupa dins de l'empresa estudis o treballs relatius a anàlisis econòmiques comercials d'organització i administració en general i assisteix per delegació als seus superiors immediats o superiors immediates, en les seves funcions, també s'ocupa de la distribució de la feina entre oficials, auxiliars i altres personal que d'ell o d'ella pugués dependre.

TÈCNIC O TÈCNICA EN MÀRQUETING. És la persona treballadora qualificada que s'encarrega d'efectuar els estudis de mercat i les anàlisis dels seus resultats, sobre la relació de la seva empresa (o establiment) i el mercat.

DIBUIXANT. És la persona treballadora que fa amb iniciativa pròpia dibuixos artístics propis de la seva competència professional.

SECRETARI O SECRETÀRIA. És la persona treballadora que, a les ordres immediates d'un director o directora, cap de divisió o categoria anàloga, fa funcions de caràcter administratiu, despatxa correspondència ordinària, concerta entrevistes, etcètera.

DEPENDENT O DEPENDENTA MAJOR. És la persona treballadora que, amb coneixement de l'ofici, té a càrrec seu més de dos dependents o dependents i els orienta en les tasques que els són pròpies.

CAP DE GRUP. És la persona treballadora que hi ha al capdavant de diverses seccions als establiments que la seva organització hagi muntat sobre la seva base.

CAP DE SECCIÓ. És la persona treballadora que hi ha al capdavant d'una secció amb comandament directe o vigilància del personal afecte i amb facultats per intervenir i disposar el que convé per gaudir d'un bon ordre del treball, i també orienta els seus principals sobre tot el que considera que cal per al bon funcionament del negoci.

ENCARREGAT O ENCARREGADA D'ESTABLIMENT. És la persona treballadora responsable de l'execució, a l'establiment assignat, de les directrius marcades per la direcció.

ENCARREGAT O ENCARREGADA DE SUPERMERCAT O AUTOSERVEI. És la persona treballadora responsable de l'execució, al supermercat o autoservei assignat, de les directrius marcades per la direcció.

RELACIONS PÚBLIQUES. És la persona treballadora l'activitat de la qual consisteix a col·laborar amb el departament corresponent a fi de fer campanyes publicitàries, captació de clients, promoció de vendes, etcètera.



INTÈRPRET. És la persona treballadora que, en possessió de dos o més idiomes estrangers, fa operacions de venda o hi col·labora.

ANALISTA ORGÀNIC. És la persona treballadora que fa l'anàlisi orgànica de l'empresa d'acord amb l'anàlisi funcional efectuada dividint-ho en parts, d'acord amb la tecnologia informàtica de la instal·lació i efectuant un disseny orientat a l'ordinador coincident amb els resultats que preveu l'anàlisi funcional, i confeccionant un manual que serveix de base per a la programació. Així mateix crea i defineix simulacions de comprovació i participa en les proves lògiques.

GRUP V

DIRECTOR O DIRECTORA. És la persona treballadora que, a les ordres immediates de l'empresa i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció al seu càrrec.

GERENT. Ídem que el director o directora.

TÈCNIC O TÈCNICA EN SISTEMES. És la persona treballadora que desenvolupa els programes de suport i d'utilitat, així com la seva adequació contínua a les noves tècniques de programació i manteniment, i optimitza el sistema operatiu de la instal·lació de procés de dades.

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

TÈCNIC O TÈCNICA DE PROGRAMACIÓ. És la persona treballadora amb títol de grau superior que desenvolupa els programes de suport i d'utilitat, així com les noves tècniques de programació i manteniment, i optimitza el sistema operatiu de la instal·lació del procés de dades.

PROGRAMADOR O PROGRAMADORA DE SISTEMES O APLICACIONS. És la persona treballadora que desenvolupa un programa a partir d'un quadern de càrrega amb especificacions generals. Documenta la seva feina i determina la tècnica de codificació òptima que cal utilitzar. Prepara les dades per a proves i supervisa els resultats. Posa el programa a punt fins que els resultats siguin íntegrament acceptats per l'usuari o usuària.

TITULAT O TITULADA SUPERIOR. És la persona treballadora que, en possessió d'un títol de grau superior, reconegut com a tal pel Ministeri d'Educació, Cultura i Esports, exerceix a l'empresa de manera permanent i amb responsabilitat directa funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sense subjecció a aranzels.

DIPLOMAT UNIVERSITARI O DIPLOMADA UNIVERSITÀRIA. És la persona treballadora que, en possessió d'un títol de grau mitjà, reconegut com a tal pel Ministeri d'Educació, o assimilat per disposició legal, exerceix les funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sense subjecció a aranzels.

GRUP 0

ALTA DIRECCIÓ. Queda inclòs en aquest grup el personal d'alta direcció que hi hagi dins de l'àmbit d'aplicació que preveu el RD 1382/85, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

ARTICLE 13è. ASCENSOS. Els ascensos de categoria es produeixen tenint en compte la formació, la capacitat i l'antiguitat de les persones treballadores dins de les facultats organitzatives de l'empresa. Les categories compreses als grups V, IV i 0 són de lliure designació de les empreses. Per a la resta de categories cal recollir, si escau, un informe previ de la representació legal de les persones treballadores. Els criteris d'ascens a l'empresa s'han d'acomodar a unes regles comunes per a les persones treballadores d'un i l'altre sexe.

Secció 3a

Modalitats de contractació

ARTICLE 14è. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ. La contractació de les persones treballadores s'ha d'ajustar a les normes legals generals sobre ocupació i a les específiques que figuren en aquest conveni col·lectiu, i les empreses es comprometen a utilitzar les diferents modalitats de contractació que preveu la llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes. El seu contingut s'entén en tot cas normatiu.

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

ARTICLE 15è. CONTRACTACIÓ DE PERSONES TREBALLADORES FIXES DE CARÀCTER DISCONTINU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

S'estableixen les condicions de crida següents:

a) Les empreses han de trucar a les persones treballadores a l'inici de les activitats, si bé, en consideració al volum de treball al centre laboral, disposen per convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació de la persona treballadora.

b) No obstant això, l'empresa pot retardar la crida fins a més enllà dels trenta dies que estableix el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit a la persona treballadora abans no transcorrin els trenta dies des de la data habitual de la crida i amb indicació de la data concreta en què s'ha de produir la reincorporació a la feina.

L'exercici per part de les empreses de les facultats que estableixen els paràgrafs anteriors en cap cas no ha de suposar una minva ni perjudici a la garantia mínima d'ocupació.

La crida s'ha de fer per ordre d'antiguitat a l'empresa, dins de cada especialitat, i la seva interrupció, a la inversa. El mateix criteri regeix quan l'empresa acordi prolongar l'activitat de la persona treballadora, una vegada complerta la garantia d'ocupació de les altres persones treballadores de la mateixa especialitat, sempre que no tenguí suspès el contracte per un temps igual o superior al de la prolongació, i és d'acceptació obligada per part de la persona treballadora. El temps que s'ha prolongat l'ocupació de la persona treballadora, en cas que no s'hagi suspès el contracte, es considera com computable a l'efecte de consolidar la garantia d'ocupació, en cas que no la tenguí reconeguda.

c) En el supòsit excepcional de trasllat d'un fix discontinu o una fixa discontinua a un altre centre de treball, la persona treballadora conserva l'antiguitat, a l'efecte de crida que tenia al centre de treball d'origen. La direcció de l'empresa ha d'informar la representació legal de les persones treballadores d'aquests trasllats, així com de les causes que els motiven.

Es presumeix que no s'ha efectuat la crida:

a) Una vegada transcorreguts trenta dies naturals des de la data habitual de convocatòria sense que s'hagi produït la crida ni la comunicació a què es refereix el subapartat b) del segon paràgraf d'aquest apartat.

b) Si arriba la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, i no s'ha produït.

c) Així mateix, s'entén no efectuada la crida quan la persona treballadora es veu precedida per la contractació d'una altra de menys antiguitat en la seva mateixa especialitat.

3) Normes comunes i principis

En aquests supòsits i a partir de les dates en què s'ha de produir la crida, segons els casos, la persona treballadora pot reclamar un procediment per acomiadament davant de la jurisdicció competent.



Les empreses han de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia de la crida de les persones treballadores fixes discontinües remesa a l'Oficina d'Ocupació (segons el model que recull l'annex I).

A les treballadores o treballadors fixos discontinus, els computen, a tots els efectes, els períodes efectivament treballats.

La liquidació de les quantitats degudes per la interrupció del contracte s'ha de fer sempre en un rebut salarial ordinari o liquidació d'havers. Un cop produïda la interrupció del contracte, en concloure el període d'ocupació concertat, els rebuts de liquidació signats per les persones treballadores fixes discontinües tenen valor alliberador exclusivament respecte de les quantitats percebudes, tret que el contracte de treball s'hagi extingit de manera definitiva per alguna de les causes que preveu l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 16è. CONTRACTES EVENTUALS. Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors només es poden subscriure per circumstàncies de la producció o per substitució d'una persona treballadora.

Perquè s'entengui que es presenta causa justificada de temporalitat cal que s'especifiquin amb precisió al contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

A l'efecte del que preveu aquest article, s'entén per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, sempre que no responguin als supòsits inclosos a l'article 15 d'aquest conveni col·lectiu (contractes fixos discontinus).

Quan el contracte de durada determinada obeeix a aquestes circumstàncies de la producció, la seva durada no pot ser superior a nou mesos dins d'un període de dotze mesos.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal, 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.

Igualment, les empreses poden formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes que preveu aquest paràgraf. Les empreses només poden utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies en l'any natural, independentment de les persones treballadores que calguin per atendre en cada un dels dies esmentats les situacions concretes, que han d'estar degudament identificades al contracte.

Aquests noranta dies no poden ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, han de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

No es pot identificar com a causa d'aquest contracte la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa, sens perjudici de la seva formalització quan es presentin les circumstàncies de la producció en els termes anteriors.

En acabar aquests contractes la persona treballadora té dret a una compensació equivalent a catorze dies de salari per any de servei o a la proporció que resulti si el període treballat és inferior a l'any.

ARTICLE 17è. CONTRACTE D'INTERINITAT. A l'empara de l'article 15.3 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, sobre contractes d'interinitat es convé que es puguin formalitzar per suplir les absències que preveuen aquestes normes i les derivades d'excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues, i en aquests casos ha de constar el nom o noms i períodes de les persones treballadores objecte de la substitució i la causa o les causes, de manera que algunes es poden acumular successivament en un sol contracte.

ARTICLE 17è BIS. CONTRACTE DE TEMPS PARCIAL. Cal ajustar-se a la regulació que estableix, a tots els efectes, l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

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

Les hores complementàries pactades s'han de fixar al principi o al final de la jornada diària.

ARTICLE 18è. CONTRACTE FORMATIU EN ALTERNANÇA. En el cas que el contracte formatiu no s'ajusti al que estableix la legislació vigent en aquest sentit, el treballador o la treballadora té dret a percebre el salari corresponent per la funció que dugui a terme.



S'estableixen les condicions següents per al contracte formatiu:

a) El contracte formatiu, que té una durada mínima de tres mesos i una màxima de dos anys, i es pot desenvolupar a l'empresari d'un sol contracte de manera no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, ha d'estar previst en el pla o programa formatiu. En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, es pot prorrogar mitjançant acord de les parts fins a obtenir aquest títol, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys. L'activitat desenvolupada per la persona treballadora ha d'estar relacionada amb les activitats formatives. Aquesta formació s'ha de justificar en finalitzar el contracte.

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

1. Fins a 5 persones treballadores, 1 formant
2. De 6 a 10 persones treballadores, 2 formants
3. D'11 a 25 persones treballadores, 3 formants
4. De 26 a 40 persones treballadores, 4 formants
5. De 41 a 50 persones treballadores, 5 formants
6. De 51 a 100 persones treballadores, 8 formants
7. De 101 a 250 persones treballadores, 10 formants o el 8 % de la plantilla
8. De 251 a 500 persones treballadores, 20 formants o el 6 % de la plantilla
9. Més de 500 persones treballadores, 30 formants o el 4 % de la plantilla

Per calcular el nombre de persones treballadores, se n'exclouen els vinculats per contracte de formació.

c) Perquè es pugui contractar una persona treballadora com a formant, el centre de treball ha d'estar atès personalment pel seu titular, cònjuge o fills i, si no és possible, ha de ser atès per un dependent o dependenta o ajudant o ajudanta; en cas contrari, el o la formant ha de percebre, com a mínim, el salari fixat en aquest conveni per a l'ajudant o l'ajudanta.

Als centres de treball que estiguin atesos personalment pel seu titular, cònjuge o fills, només es pot contractar un o una formant; en el supòsit que es contracti un nombre més alt de formants la resta ha de percebre el salari d'ajudant o ajudanta, en funció de les hores efectivament realitzades, tret que als centres esmentats figurin persones treballadores amb categoria d'ajudant o ajudanta o dependent o dependenta.

d) Aquests contractes només es poden fer dins de les categories que inclouen els grups professionals I, II i III.

e) A les empreses de més de cinquanta persones treballadores cal crear una comissió paritària, entre les representacions empresarial i sindical, amb la finalitat d'avaluar el seguiment i l'evolució de l'activitat de les o els formants.

f) La retribució dels i de les formants s'estableix als nivells específics que recull aquest conveni, i se'n descompta la part proporcional corresponent al temps de formació teòrica, que no pot ser, en cap cas, inferior a la que preveu l'article 11.2.f) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors. De cap manera, el salari del o de la formant major de 18 anys d'edat no pot ser inferior al 80 % del que es fixa per a les persones treballadores del grup I, i sempre en proporció amb les hores realitzades.

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

g) Quan s'hagi produït en un centre de treball algun acomiadament reconegut per l'empresa com a improcedent, o ho sigui per declaració judicial, d'alguna persona treballadora compresa entre els grups professionals, I, II i III, l'empresa no pot, per a aquest centre de treball, fins que no transcorrin dotze mesos, contractar una persona treballadora formant per cobrir la vacant esmentada. Això és únicament possible en el supòsit que l'empresa hagi concertat amb posterioritat a aquest acomiadament un altre o altres contractes de treball.

En tot el no que no preveu aquest article cal ajustar-se al que disposa l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que ofereix Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. RCL 2015/1654.

ARTICLE 19è. GARANTIA D'OCUPACIÓ. Cada centre de treball ha de complir els percentatges mínims de plantilla estable següents (contractes fixos ordinaris i fixos discontinus a jornada completa):

1. Centres de treball de 6 a 10 persones treballadores de mitjana anual: 20 %.
2. Centres de treball d'11 a 30 persones treballadores de mitjana anual: 50 %.
3. Centres de treball de més de 30 persones treballadores de mitjana anual: 60 %.
4. Centres de treball de més de 50 persones treballadores de mitjana anual: 70 % de garantia d'ocupació.
5. Els centres de treball de menys de 6 persones treballadores de mitjana anual queden exempts d'aquests percentatges.



6. A les empreses de més de 100 persones treballadores i amb diversos centres de treball, el percentatge de persones treballadores fixes a jornada completa es pot considerar en el conjunt de tota l'empresa, en lloc de per centre de treball, i en aquest cas es fixa com a topall mínim el 60 % de la plantilla fixa.

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

Per calcular els percentatges esmentats no es computen els contractes d'interinitat, els de relleu, els formatius i els de substitució per anticipació de l'edat de jubilació d'acord amb el que preveu aquest conveni col·lectiu.

Les normes esmentades no són, en cap cas, d'aplicació als centres de treball durant els tres primers anys d'activitat. Quan per qualsevol circumstància aliena a les empreses aquest percentatge es redueix, estan obligades a regularitzar la situació esmentada com més aviat millor.

Les empreses que superin les cinquanta persones treballadores estan obligades a ocupar un nombre de persones treballadores discapacitades no inferior al 2 % de la plantilla. Tot això, d'acord amb el que estableix el Reial decret 1/2013, de 29 novembre.

ARTICLE 20è. ESCALAFÓ DE PERSONAL. Quan la representació legal de les persones treballadores ho sol·liciti, l'empresa ha de facilitar, com a mínim una vegada a l'any, un escalafó general del personal de l'empresa, en què ha de figurar el nom i cognoms de la persona treballadora, la data de naixement, la data d'ingrés a l'empresa i la categoria professional a la qual està adscrit o adscrita i el tipus de contracte.

CAPÍTOL V

CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 21è. SALARI BASE. Els salaris base vigents el dia 31 de març de 2026 tindran un increment del 4,5 % a partir del dia 1 d'abril del mateix any.

Els salaris base vigents el dia 31 de març de 2027 tindran un increment del 3,5 % a partir de l'1 d'abril del mateix any.

Els salaris base vigents el dia 31 de març de 2028 tindran un increment del 3 % a partir de l'1 d'abril del mateix any.

Els salaris base vigents el dia 31 de març de 2029 tindran un increment del 3 % a partir de l'1 d'abril del mateix any.

A aquest efecte, s'adjunten les taules salarials als annexos número IV, V, VI i VII, sobre salaris base a partir de dia 1 d'abril de 2026, plus de transport, preu per hora el diumenge i els dies festius, autoritzats i no autoritzats i altres conceptes.

El 31 de març de 2030, si la variació acumulada de l'índex de preus de consum del conjunt nacional corresponent als quatre anys immediatament anteriors a aquesta data és superior al catorze per cent (14 %), s'efectuarà una actualització de les taules salarials vigents mitjançant l'aplicació d'aquest percentatge acumulat; tanmateix, l'ajust que deriva d'aquesta clàusula quedarà limitat, en tot cas, a un màxim de l'u per cent (1 %) d'increment addicional sobre les taules salarials que fossin vigents en la data de referència, amb efectes econòmics des de l'1 d'abril de 2030.

ARTICLE 22è. BESTRETES. La persona treballadora té dret a percebre mensualment, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament del salari, una bestreta a compte del treball ja efectuat.

ARTICLE 23è. COMPLEMENT SALARIAL PER ANTIGUITAT. El percentatge pel concepte d'antiguitat que perceben les persones treballadores incloses en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu, quan entri en vigor, queda congelat a tots els efectes.

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

1. Als 4 anys de servei, 6 %
2. Als 8 anys de servei, 12 %
3. Als 12 anys de servei, 18 %
4. Als 16 anys de servei, 25 %
5. Als 20 anys de servei, 31 %
6. Als 24 anys de servei, 36 %
7. Als 28 anys de servei, 43 %

8. Als 32 anys de servei, 49 %
9. Als 36 anys de servei, 52 %
10. Als 40 anys de servei, 55 %

El nou percentatge quedarà, en un futur, congelat a tots els efectes, i el resultat de la seva aplicació sobre el salari base vigent en el seu moment es mantindrà constant i sense variació durant un període de quatre anys. Les revisions successives de l'import de la quantia de l'antiguitat es duran a terme cada quatre anys i aquest percentatge, congelat a l'efecte, s'anirà aplicant sobre els salaris base vigents, i els resultats respectius es mantindran, així mateix, constants i sense variació per períodes iguals de quatre anys.

La data inicial per computar l'antiguitat és la d'ingrés a l'empresa per a totes les persones treballadores que hi han ingressat abans de l'1 d'abril de 1994, és computable el temps de prestació del servei militar, tant voluntari com forçós, i s'exclouen del còmput esmentat, de manera expressa, els períodes corresponents als contractes d'aprenentatge i d'aspirant, subscrits anteriorment a l'entrada en vigor de la Llei 10/1980 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant l'anterior, la meritació econòmica per antiguitat s'abona a partir del dia primer del mes següent al venciment.

ARTICLE 24è. ANTIGUITAT EN ELS NOUS CONTRACTES. Les persones treballadores que van ingressar a l'empresa posteriorment al 31 de març de 1994 no meritaran cap complement salarial per antiguitat. Tanmateix, aquestes persones treballadores han de percebre una compensació econòmica equivalent a l'1 % del salari base a percebre mensualment i en cada una de les pagues extraordinàries.

ARTICLE 25è. GRATIFICACIONS PERIÒDIQUES FIXES. S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cada una a una mensualitat de l'import del salari base d'acord amb el seu lloc de treball segons el grup professional corresponent, incrementat, si escau, amb l'antiguitat que percebi la persona treballadora i altres complements salarials que pogués percebre amb caràcter fix i no variable. Aquestes pagues s'han d'abonar, una, dins del mes de juny amb meritació d'1 de juliol a 30 de juny de cada un dels anys, i l'altra, dins dels primers quinze dies del mes de desembre amb meritació d'1 de gener a 31 de desembre de cada un dels anys. No obstant això, i si hi ha un acord entre l'empresa i la persona treballadora, es pot prorratejar el pagament d'aquestes gratificacions de forma mensual, però, en cap cas, el seu import, en còmput anual, no pot ser inferior a la suma de les dues gratificacions mensuals.

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

Les persones que no hagin completat un any de servei a l'empresa en la data del venciment de les gratificacions respectives en percebran l'import prorratejat en relació amb el temps treballat. Es donarà el mateix tractament, pel que fa al prorrateig, a les persones que ingressin o cessin en el transcurs de l'any.

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

ARTICLE 26è. GRATIFICACIÓ PER BENEFICIS. S'estableix una paga extraordinària en concepte de beneficis equivalent a l'import del salari base corresponent al lloc de treball corresponent al grup professional de la persona treballadora, incrementat, si escau, amb el complement salarial per antiguitat que percebi i altres complements que pugui percebre amb caràcter fix i no variable. Aquesta paga es merita per anys naturals i s'ha de fer efectiva dins dels primers quinze dies del mes de març de l'any següent a acabar la meritació. No obstant això, i si hi ha un acord entre l'empresa i la persona treballadora, es pot prorratejar el pagament de la gratificació en qüestió mensualment, però, en cap cas, el seu import no pot ser inferior, en còmput anual, a la meritació mensual.

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

Les persones que no hagin completat un any de servei a l'empresa en la data del venciment d'aquesta gratificació en percebran l'import prorratejat en relació amb el temps treballat. Es donarà el mateix tractament, pel que fa al prorrateig, a les persones que ingressin o cessin en el transcurs de l'any.

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

ARTICLE 27è. COMPLEMENTES SALARIALS DIVERSOS

a) Cada hora de treball que es presti dins del període nocturn, considerat com a tal el que s'efectua entre les 10 de la nit i les 6 del matí, dona



dret a les persones treballadores que el presten a un increment del 20 % sobre l'hora del salari base i antiguitat. No obstant l'anterior, queden excloses d'aquest increment aquelles persones treballadores contractades per prestar el servei dins d'aquest horari, o que ja el prestessin en aquest horari, sempre que el seu salari hagi estat establert atenent al fet que la feina sigui nocturna per la seva pròpia naturalesa o quan s'hagi acordat la compensació d'aquesta feina per descansos.

b) Les persones treballadores que, de manera habitual i permanent, treballin en cambres frigorífiques o similars, amb una temperatura de fred negatiu o a una temperatura inferior als 0 graus, amb independència de la seva ubicació, i amb independència del fet que siguin dotades de peces adequades per a la seva comesa, tenen dret a percebre un increment del 20 % sobre el salari base.

c) Les persones treballadores que, sense ostentar la categoria d'aparadorista, fan amb caràcter normal la funció d'ornamentació d'aparadors, tenen dret, en concepte de gratificació especial, a un complement del 10 % del seu salari base.

d) S'estableix un plus del 5 % del salari base per a aquelles persones treballadores que, per aconseguir la seva feina, necessiten el coneixement d'un o més idiomes.

e) Compensació del xofer cobrador o xofera cobradora. És la persona treballadora que, amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, es dedica, de manera habitual, a repartir i a cobrar les mercaderies que hi transporta, i s'encarrega, amb la diligència precisa, tant del gènere com dels diners recaptats.

En compensació a aquest doble servei, percep un complement d'un 25 % del salari base.

No obstant això, quan aquest cobrament es fa ocasionalment o esporàdicament, la persona treballadora té dret a percebre el complement compensatori susdit en proporció amb el temps que dedica mensualment a fer aquests cobraments. Tanmateix, quan l'empresa concentra els cobraments en determinats dies específics del mes, la persona treballadora té dret a percebre aquest complement durant la totalitat del mes que es tracti.

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

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

Malgrat l'anterior, quan la retirada o la suspensió del permís de conduir sigui conseqüència d'una infracció comesa fora de la jornada considerada legalment com a laboral, l'empresa pot suspendre el contracte de treball pel temps que duri aquesta retirada o suspensió.

ARTICLE 28è. PLUS DE TRANSPORT

I) Amb caràcter d'una indemnització o suplert de l'article 26.2 de l'Estatut dels treballadors, s'abona a totes les persones treballadores afectades per aquest conveni el plus de transport en les quanties que s'assenyalen a les taules retributives annexes, columna B.

II) L'estipulació del plus de transport en forma generalitzada per a totes les persones treballadores i en les quanties indicades, de la mateixa manera que s'ha fet als convenis col·lectius anteriors, es convé per compensar les despeses de desplaçament que han d'efectuar les persones treballadores per anar als llocs de treball i per evitar la variabilitat constant d'aquest concepte a raó de la també variabilitat constant de lloc de treball que constitueix la característica d'aquest sector. En conseqüència, ambdues parts ratifiquen el caràcter compensatori i no salarial d'aquest concepte.

III) En tot cas, s'entén que les quanties pactades en concepte de plus de transport tenen el caràcter d'anyal i que el seu import s'ha d'abonar mensualment en la quantia que preveu la columna B de les taules retributives, i ha d'experimentar el mateix increment anual previst amb caràcter general a l'article 21 d'aquest conveni col·lectiu.

IV) El plus de transport indicat, que té caràcter extrasalarial, no es computa per calcular les pagues extraordinàries i, si escau, l'antiguitat.

V) Les persones treballadores amb contracte de treball a temps parcial percebran aquest plus d'acord amb el criteri següent:

a) En el supòsit que la persona treballadora faci una jornada de fins a vint hores setmanals, treballant cada dia de la setmana, tret del descans setmanal corresponent, ha de percebre el 100 % del plus de transport.

b) En el supòsit que no es treballin tots els dies de la setmana, tret del descans setmanal corresponent, es percep el plus d'acord amb l'escala següent:

- 1) Per a la jornada de fins a 19 hores setmanals, han de percebre el 50 % del plus de transport.
- 2) Per a la jornada de 20 hores setmanals fins a 40 hores setmanals, han de percebre el 100 % del plus de transport.

ARTICLE 29è. TREBALLS DE CATEGORIA SUPERIOR I INFERIOR. Segons disposa l'Estatut dels treballadors, la persona treballadora que faci funcions de grup professional superior a les que corresponguin al grup professional que tenguí reconegut o, dins del mateix grup professional, funcions d'una categoria professional amb salari superior a la seva categoria, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, pot reclamar davant l'empresa la classificació professional adequada i, consegüentment, consolidar, si escau, la nova classificació professional.

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

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

Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresa necessita destinar una persona treballadora a tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, només ho pot fer durant el temps imprescindible, li ha de mantenir la retribució d'origen i altres drets derivats del seu grup professional i, si escau, comunicar-ho a la representació legal de les persones treballadores.

Pel que fa al que no disposa aquest article, és d'aplicació amb caràcter supletori l'article 39 de l'Estatut dels treballadors vigent, en la redacció que ofereix l'article 10 del Reial decret legislatiu 3/2012, de 10 de febrer, o la seva llei parlamentària de convalidació.

ARTICLE 30è. DE LA LIQUIDACIÓ. Segons el que estableix l'article 49.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses, amb motiu de l'extinció del contracte de treball, en comunicar a les persones treballadores la denúncia o, si escau, el preavís de la seva extinció, han d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes, i les persones treballadores poden sol·licitar la presència d'un o una representant legal (delegat de personal o membre del comitè d'empresa, si escau) en el moment de signar el rebut de liquidació, a més s'hi ha de fer constar el dret de la signatura en presència d'un o una dels representants esmentats, o bé que la persona treballadora no ha fet ús d'aquesta possibilitat.

CAPÍTOL VI

JORNADA, REGISTRE HORARI, HORES EXTRES, VACANCES, LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES, AJUTS I COMPENSACIONS, ESTATUT DELS TREBALLADORS

Secció 1a

Jornada i registre horari

ARTICLE 31è

1r. JORNADA. La jornada màxima laboral anual s'estableix en 1.789 hores anuals ordinàries de treball efectiu, equivalents en cada un dels casos a una jornada mitjana de 40 hores setmanals de treball efectiu.

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

Les empreses poden distribuir irregularment la jornada durant un màxim de sis mesos naturals a l'any. En aquests casos, la durada màxima ha de ser de deu hores diàries, i en cap cas no pot excedir les cinquanta hores a la setmana; en tot cas, a més, cal respectar, com a descans mínim entre l'inici i el final d'una jornada laboral —incloses, si escau, les hores extraordinàries—, dotze hores.

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

La compensació de l'excés de jornada setmanal, per aplicació de la jornada irregular, consisteix, a opció de les empreses, entre:

- a) Reducció equivalent de jornada diària.



b) Acumulació en jornades diàries suficients per a lliurança dels dies corresponents.

En ambdós casos, la compensació s'ha de fer durant l'any natural per a les persones treballadores fixes o durant la durada del contracte per a les persones treballadores temporals o fixes discontinües.

Amb caràcter anual, les empreses, juntament amb la representació legal de les persones treballadores, si escau, han de calcular els excessos de jornada que es puguin produir sobre la jornada màxima anual pactada, i compensar els excessos en el primer trimestre natural de l'any següent a l'acabament del còmput, a raó d'una hora lliure per cada hora d'excés. En cas que es produeixi aquest excés i que la quantia sigui suficient, el seu gaudi s'acumula en dies complets.

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

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

Aquest quadre horari anual ha de quedar exposat a tots els centres de treball en un lloc visible i se n'ha de lliurar una còpia, si escau, a la representació legal de les persones treballadores.

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

En una jornada continuada que superi les cinc hores, s'estableix un descans de quinze minuts, que es consideren temps efectiu de treball.

La jornada s'ha de desenvolupar als centres de treball de dilluns a diumenge i la seva distribució s'ha de fer al llarg de tota la setmana, respectant sempre la jornada màxima anual que estableix aquest conveni col·lectiu.

Es poden produir canvis en la jornada planificada, sense el preavís corresponent, que són d'execució obligatòria, per causes organitzatives sobre la base d'imprevists, absències d'altres persones treballadores, acumulació de clients, i en aquests casos la compensació de les hores treballades i no planificades, que no pot superar els límits establerts, s'ha d'efectuar necessàriament amb el temps de descans equivalent establert de mutu acord amb la direcció.

Les hores que s'hagin de fer per substituir les absències imprevistes de companys o companyes no requereixen un preavís, i les no planificades restants les ha de comunicar la direcció en el moment de conèixer-se la causa que les origina.

2n. Registre horari de la jornada

Les empreses de menys de cinquanta persones treballadores, si no tenen sistema de registre horari de jornada laboral mecànic, electrònic, etcètera, queden obligades a lliurar mensualment a cadascun dels treballadors, contractats sota qualsevol modalitat de contractació, el document de control de registre horari de jornada que figura a l'annex VI d'aquest conveni col·lectiu. A aquest efecte, el document esmentat ha d'estar en poder del treballador, qui queda obligat a registrar-hi, cada dia de prestació de serveis, la data del dia de la prestació, l'hora d'entrada i l'hora de sortida, ja sigui a jornada parcial, continuada o partida a temps complet, i signar el document en acabar la jornada, a més hi ha de totalitzar el nombre d'hores diàries efectuades de treball efectiu.

En finalitzar el mes de què es tracti, la persona treballadora ha de signar el document de registre horari de la jornada juntament amb l'empresari i li ha de lliurar el document original, que ha de tenir a disposició, si escau, de la representació legal de les persones treballadores, etcètera, a més, la persona treballadora se'n queda una còpia per al seu ús.

L'empresari, dins dels últims cinc dies del mes en qüestió, ha de lliurar a la persona treballadora un nou document de control de registre horari de jornada perquè hi pugui fer el nou registre horari de la jornada laboral corresponent al mes següent en els termes que preveuen els apartats precedents i així successivament.

ARTICLE 32è. DESCANS SETMANAL. Les persones treballadores, als centres de treball de més de deu treballadors i treballadores, tenen dret a un descans setmanal de dos dies naturals consecutius, tret de pacte en contrari.

Es pot gaudir del descans setmanal establert de manera consecutiva i de manera no consecutiva en aquells centres de treball de deu o menys treballadors.

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

A tots els centres laborals hi ha d'haver un descans setmanal de dos dies, sens perjudici que, per un pacte entre l'empresa i els representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, la majoria dels afectats, es reguli un altre règim o modalitat de descans setmanal que, en tot cas, ha de respectar el que estableix amb caràcter de dret necessari la llei.

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

Quan per coincidència d'absents, incompareixences imprevistes a la feina o per circumstàncies estructurals de l'activitat del comerç calgui permutar el temps de descans setmanal, l'empresa ha de preavisar per escrit, amb indicació dels motius, la persona treballadora afectada, amb un mínim de 48 hores d'antelació, i s'ha de fixar aquest descans novament i necessàriament dins de les dues setmanes següents, al costat d'un descans setmanal.

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

ARTICLE 33è. TREBALL ELS DIUMENGES I DIES FESTIUS

1. Els diumenges i els dies festius d'obertura autoritzada oficialment, i per tant, d'autorització per al conjunt de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, tenen la compensació econòmica consistent a abonar 18,54 euros per hora treballada. En els anys successius s'incrementaran econòmicament en el mateix percentatge que la resta dels conceptes salarials.

2. Quan es treballi qualsevol altre diumenge o dia festiu, la compensació és la que estipula la columna c) de les taules salarials. A aquest efecte, en els anys successius, també s'han d'incrementar econòmicament en el mateix percentatge que la resta dels conceptes salarials.

3. Els dies festius que preveu l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors que coincideixin durant un període vacacional o de descans setmanal es consideren no gaudits.

4. Les compensacions econòmiques que estableixen els punts 1 i 2 d'aquest article s'entenen com no substitutives del descans setmanal corresponent a cada persona treballadora i al dret al gaudi del descans corresponent als dies festius abonables i no recuperables que estableix l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors.

5. Les persones treballadores incloses dins de l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu no poden treballar més de tres diumenges o dies festius consecutius. Igualment, la prestació de serveis en els dies indicats no pot superar el 50 % dels diumenges i dies festius d'obertura del seu centre de treball anualment. D'aquesta norma cal exceptuar els centres de treball de menys de quatre treballadors i aquells treballadors i treballadores als quals fa referència l'apartat 7 d'aquest article.

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

A fi de facilitar el control i seguiment del que estableix aquest apartat, les empreses, d'acord amb els representants legals de les persones treballadores, si n'hi ha, han d'establir, si escau, sistemes mitjançant els quals es garanteixi la constància i registre dels diumenges i dies festius que facin les persones treballadores al llarg de l'any, així com l'adopció de les mesures necessàries per tal que no se superin aquests límits.

6. L'abonament de les hores a què fa referència aquest article s'ha de fer per mensualitats vençudes.

7. Les persones treballadores contractades a partir del dia 24 de febrer de 2017 que prestin serveis qualsevol altre diumenge o dia festiu, diferent d'aquells als quals es refereix l'apartat 1 d'aquest article, tenen dret a una compensació econòmica de 25 € per cada diumenge o dia festiu treballat, sens perjudici del descans setmanal. No obstant l'anterior, tenen dret a l'increment del preu per hora ordinària treballada d'aquests diumenges i dies festius en el percentatge del 3 %, aplicant la fórmula següent:

$$(\text{salari base} + 1\%) \times 15 + \text{plus de transport} \times 12: 1.789 = x + 3\%$$

S'acorda expressament que els centres de treball de més de deu treballadors que obrin aquests diumenges i dies festius hi han de destinar, si escau, el 25 % de la plantilla ja existent sempre que les persones treballadores afectades voluntàriament vulguin prestar els seus serveis.



Secció 2a

Hores extraordinàries

ARTICLE 34è. HORES EXTRAORDINÀRIES. S'han d'abonar d'acord amb el que estableix l'article 35.1 de l'Estatut dels treballadors i cotitzar d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

Secció 3a

Vacances i permisos

ARTICLE 35è. VACANCES. Totes les persones treballadores incloses en aquest conveni gaudiran anualment d'un període retribuït de vacances de 31 dies naturals. Almenys quinze dies s'han de concedir en l'època d'estiu i de manera continuada, tret de pacte entre les empreses i les persones treballadores, i la resta es poden gaudir en una altra època. S'entén per època estiuenca el període comprès entre l'1 de juny i el 15 d'octubre, ambdós inclosos. En el supòsit que, per necessitats del servei, els quinze dies no es poguessin gaudir en època d'estiu, se n'ha de compensar el gaudi fora d'aquestes dates duplicant la seva durada. Per tenir dret a l'augment de les vacances per compensar la manca de gaudi dels quinze dies en l'època d'estiu, cal que la persona treballadora hagi prestat un servei efectiu durant la major part d'aquesta època.

Tanmateix, la persona treballadora té de dret a gaudir de 21 dies de vacances de manera continuada, amb una justificació prèvia i posterior, quan hagi de fer un desplaçament fora del territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

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

Es computen com a període de serveis les absències de la feina derivades de processos d'incapacitat temporal

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o bé amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, la persona treballadora té dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora ho pot fer una vegada acabi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

ARTICLE 36è. PERMISOS RETRIBUÏTS. S'acorda l'aplicació en igualtat de condicions, pel que fa a aquests permisos retribuïts, a matrimonis i parelles de fet legalment constituïdes o registrades.

La persona treballadora de les empreses afectades per aquest conveni, amb avís previ i justificació posterior, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Vint dies naturals, com a mínim, en cas de matrimoni i parelles de fet legalment constituïdes i registrades.
- b) Necessitats d'atendre personalment assumptes propis que no admeten demora: fins a cinc dies, prèvia demostració de la necessitat indubtable i tenint en compte els desplaçaments que la persona treballadora ha de fer fora de la seva illa de residència i la resta de circumstàncies que es presentin.
- c) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet convivent. Tres dies per defunció; quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament fora de l'illa on es trobi ubicat el centre de treball, el permís és de cinc dies.
- En els supòsits que preveu aquest apartat, i en cas que sorgeixin complicacions greus en el part o en el tractament de les malalties greus o hospitalització, degudament justificades, s'incrementa en dos dies el període de permís retribuït.
- d) Trasllat de domicili: dos dies.
- e) El permís per compres és d'un màxim de cinc hores al trimestre. Aquesta llicència s'ha de concedir necessàriament dins de l'horari de comerç vigent.
- f) Prèvia comunicació a l'empresari, i amb la deguda antelació, la persona treballadora pot acompanyar qualsevol dels seus fills o filles menors de 14 anys, o bé, si tenen discapacitat física o psíquica, amb independència de l'edat, al metge que calgui per a la seva



cura, amb dret a la retribució com si estigués treballant, sempre que, en tot cas, quedi degudament justificada l'assistència al facultatiu o a la facultativa.

Aquest permís és de vint hores, com a màxim, per any natural, sempre que la jornada de la persona treballadora sigui completa; en cas contrari, es redueix en la proporció que correspon.

Les empreses que concedeixen aquestes llicències i permisos els poden prorrogar sempre que se sol·liciti degudament.

g) Llicència per estudis. És preceptiva la concessió de llicències que les persones treballadores sol·licitin per estudis, millores o perfeccionaments professionals, sempre que redundin en benefici del seu treball exercit, i aquesta llicència només es concedeix quan l'horari docent no es pot fer compatible amb l'horari de treball i, si escau, no pot superar les sis hores setmanals.

S'entén també per llicència d'estudis el temps indispensable que la persona treballadora hagi de fer servir per assistir als exàmens per obtenir el carnet de conduir.

Per tenir dret a aquesta llicència, que és remunerada, cal obtenir l'aprofitament mitjà en aquests estudis.

h) La persona treballadora, avisant amb prou antelació possible, té dret a un permís retribuït pel temps necessari per anar a la consulta mèdica, i ho ha de justificar mitjançant un volant mèdic de l'IB-SALUT o l'organisme que el substitueixi.

i) Pel temps indispensable per fer exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que s'hagin de dur a terme dins de la jornada de treball.

j) Un dia per matrimoni dels familiars de la persona treballadora de fins a tercer grau de consanguinitat o afinitat. Si el casament té lloc fora de l'illa en què es troba l'establiment on presta els serveis el treballador o la treballadora, aquest permís s'incrementa un dia més, i en dos dies si és fora de la comunitat balear.

k) Per fer funcions de representació del personal en els termes que estableix aquest conveni.

l) Reducció de jornada per motius familiars. Qui, per raons de guarda legal, tenguí a cura directa seva algun menor de 14 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

Tindrà el mateix dret qui s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi una activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dues persones treballadores o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

La persona treballadora ha de tornar a la seva jornada ordinària, prèvia sol·licitud, que ha d'obtenir amb quinze dies d'antelació.

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

La persona treballadora afectada per lactància d'un fill o filla de menys de dotze mesos té la possibilitat d'acumular la totalitat d'aquesta reducció horària al descans per maternitat, que es veurà prolongat per a les temps complet en tres setmanes i per a les temps parcial en 42 dies. No obstant l'anterior, no és acumulable amb la situació d'excedència.

n) Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudi del permís es fixa de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresari.

Secció 4a

Reserva de llocs de treball i excedències

ARTICLE 37è. EXCEDÈNCIA PER NAIXEMENT O CURA DE FAMILIARS. Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència especial amb reserva de lloc de treball i garantia de reincorporació automàtica quan el motiu és atendre la cura personal i directa de fills menors de 4 anys, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta situació d'excedència no pot excedir els quatre anys i s'extingeix, en qualsevol cas, quan el fill o la filla fa els 4 anys d'edat. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per 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.

L'excedència que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dues persones treballadores o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

La persona treballadora pot deixar sense efecte la situació d'excedència que preveu aquest apartat amb la finalitat d'anticipar la reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagi sol·licitat l'excedència, amb una comunicació prèvia per escrit a l'empresa en el termini d'un mes d'antelació.

El que disposa aquest article s'entén sens perjudici del que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim que preveu aquest article, se'n pot sol·licitar una o algunes prorrogues, fins que s'esgoti el període màxim establert.

De conformitat amb el que preveu la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i especialment als articles 21 a 23, en matèria de drets laborals i de Seguretat Social, una excedència de com a mínim quatre mesos i fins a quatre anys, amb garantia de reserva del lloc de treball i condicions. Aquest període d'excedència es computa a efectes d'antiguitat. Les situacions de violència de gènere s'han d'acreditar mitjançant sentència condemnatòria per un delictes d'aquesta naturalesa, per una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima, o bé per informe del ministeri fiscal en què s'inferixin indicis que la demandant pugui ser víctima del delictes esmentat.

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

ARTICLE 38è. EXCEDÈNCIA PER CÀRRECS SINDICALS. Les persones treballadores que ostenten un càrrec electiu d'àmbit insular, provincial, autonòmic o estatal a les organitzacions sindicals més representatives tenen els drets i obligacions següents:

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

ARTICLE 39è. EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA ESPECIAL. Totes les persones treballadores afectades per aquest conveni que tinguin, com a mínim, una antiguitat a l'empresa d'un any tenen dret a sol·licitar de l'empresa una excedència especial d'un a cinc anys, i a la sol·licitud han de fer constar el termini de durada de l'excedència que sol·licitin. No obstant l'anterior, i als centres de treball de fins a 49 persones treballadores que reuneixin els requisits que exigeix aquest article, l'excedència voluntària especial únicament pot ser gaudida com a màxim per un 10 % de les persones treballadores del centre esmentat. En el supòsit de fracció igual o superior a la meitat es computa com a enter.

Als centres de treball de cinquanta persones treballadores o més, l'excedència esmentada únicament pot ser gaudida com a màxim per un 20 % de les persones treballadores d'aquest centre. En el supòsit de fracció igual o superior a la meitat es computa com a enter.

Les sol·licituds s'han de resoldre per estricte ordre de data de presentació.

Aquelles empreses que tenen concedides excedències voluntàries especials d'acord amb el que preveuen convenis col·lectius de comerç de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears anteriors tenen l'obligació de respectar-ne la durada i les condicions, sens perjudici que els sigui d'aplicació, a partir de la data de la signatura d'aquest conveni, el que acorda aquest article.

Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim que preveu aquest article, se'n pot sol·licitar una o algunes prorrogues, fins que s'esgoti el període màxim establert.

Un cop transcorregut el termini de l'excedència concedida, el treballador o la treballadora té dret a reincorporar-se al seu antic lloc de treball en les mateixes condicions que tenia en el moment de la concessió, una reincorporació que s'ha de sol·licitar amb una antelació mínima d'un mes al de la data d'acabament del termini d'excedència i que ha de tenir lloc dins dels tres mesos següents a la data d'aquest acabament.

Les empreses poden cobrir la vacant de l'excedent amb una altra persona treballadora, mitjançant contracte d'interinitat.

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

ARTICLE 40è. EXCEDÈNCIA EXTRAORDINÀRIA PER DEFUNCIÓ. En el cas de defunció del cònjuge de la persona treballadora, o de la persona amb qui convisqui com a parella, unida per vincles sentimentals, i si queda algun fill o filla menor de 14 anys, la persona treballadora té dret a una excedència especial no retribuïda i, per tant, és baixa a la Seguretat Social per tot el temps que duri, encara que si que és computable a efectes d'antiguitat.

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

ARTICLE 41è. BAIXA PER INCAPACITAT TEMPORAL. En el primer procés d'incapacitat temporal (IT), en cada període anual, les persones treballadores de baixa per IT, amb dret a prestació, derivada de les contingències de malaltia comuna o accident no laboral, percebran a partir del primer dia i fins al quinçè en aquesta situació, amb càrrec a l'empresa, el cent per cent de la mitjana de les bases de cotització dels últims dotze mesos anteriors al fet causant o, si escau, la part proporcional dels mesos treballats si no s'assoleix aquest període.

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

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

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

No obstant el que s'indica, i per a tota mena de contingències, s'exclouen d'aquesta mitjana, a tots els efectes, les quantitats que, si escau, han pogut percebre les persones treballadores en concepte d'hores extraordinàries dins dels últims dotze mesos anteriors a la baixa o la part proporcional dels mesos treballats si no s'assoleix aquest període.

A l'efecte del que preveu l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores queden obligades a posar en coneixement de les empreses, dins del termini i en la forma escaient, el domicili exacte en el qual es pugui verificar l'estat de la malaltia o accident. En el supòsit que la persona treballadora no faciliti aquesta dada o si la facilita de forma inexacta per causa imputable a la persona treballadora, no tindrà dret a complement ni diferència a càrrec de l'empresa.

ARTICLE 41è bis. 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 del servei públic de salut i estigui impedida per treballar, sens perjudici d'aquells supòsits en què la interrupció de l'embaràs es deu a accident de treball o a malaltia professional, cas en què té la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals.

Es considera també situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes la de gestació de la dona treballadora des del dia primer de la setmana trenta-novena.

ARTICLE 42è. NAIXEMENT. A l'efecte de la prestació per naixement i cura del menor, es consideren situacions protegides el naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció i l'acolliment familiar, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que, en aquest últim cas, la durada no sigui inferior a un any; durant els períodes de descans que per aquestes situacions es gaudeixin, d'acord amb el que preveuen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 48 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i tot això segons el que disposa l'article 177 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social i, pel que fa a la prestació econòmica, es regeix per l'article 179 del mateix text legal aprovat pel Reial decret legislatiu de 1994, de 20 de juny, i altres normes concordants d'aplicació, l'empresari o empresària queda exonerat o exonerada d'abonar les prestacions econòmiques en règim de pagament delegat.

ARTICLE 43è. JUBILACIÓ PARCIAL. Les persones treballadores, fixes ordinàries o fixes discontinües contractades a temps complet, que reuneixen els requisits mínims que estableix l'article 215 de la LGSS i la disposició transitòria desena del mateix text legal per accedir a la jubilació parcial, poden reduir la jornada de treball i el salari, i compatibilitzar aquesta situació amb la pensió que la Seguretat Social els reconegui.

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



Quan la persona treballadora rellevada compleixi l'edat de jubilació ordinària, es produeix automàticament l'extinció definitiva del contracte de treball amb l'empresa.

ARTICLE 44è. AJUDA PER ESTUDIS. Durant el període comprès entre l'1 d'abril de 2026 i el 31 de març de 2030, i per a les persones treballadores que tinguin fills o filles en edat escolar entre els 3 i 16 anys d'edat, s'estableix un ajut econòmic de 59,67 euros per cada fill o filla, com a mínim, que les empreses han d'abonar una vegada cada any, el mes d'agost.

En cas que, tant el pare com la mare prestin serveis en empreses de comerç, cadascuna de les respectives empreses té l'obligació únicament d'abonar el 50 % d'aquesta ajuda. Partint de la xifra que estableix el conveni per a la seva data de signatura, s'entén que la quantitat ha de ser revisada cada any en funció de l'increment pactat a l'article 21 d'aquest conveni.

ARTICLE 45è. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS. Les empreses han de subscriure una pòlissa o contracte d'assegurances d'accidents no laborals que cobreixi les contingències de defunció i invalidesa permanent total, absoluta i gran invalidesa per un import de 10.000 euros, a favor del mateix afectat o afectada o, si escau, dels beneficiaris o les beneficiàries o hereus o hereves legals d'aquests o aquestes. En el supòsit d'accident laboral o malaltia professional, aquesta quantitat s'eleva a 15.000 euros de cobertura.

L'actualització de capital esmentada és exigible a partir de dia 1 de gener de 2020.

En el supòsit que les empreses incompleixin el que preveu aquest article, la indemnització que s'hi preveu va directament a càrrec seu.

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

ARTICLE 45è BIS. ASSEGURANÇA D'INVALIDESA O DEFUNCIÓ. Les empreses han de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors un capital de 9.000 euros, que han de percebre per si mateixos o pels hereus o pels beneficiaris expressament designats.

La indemnització del capital garantit s'ha d'efectuar en els supòsits de defunció o de declaració d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tota feina o gran invalidesa, sempre que la invalidesa o defunció derivin d'una malaltia no professional, i es compleixin les condicions generals a la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat. En els casos en què subsisteixi la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, pel fet que la declaració esmentada està subjecta a revisió en els termes que preveu l'article 48.2 de l'Estatut dels treballadors, si la persona treballadora ha percebut el capital assegurat i, posteriorment, es reincorpora a la feina, quedarà automàticament exclosa de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització. Tenen dret a percebre aquesta millora les persones treballadores que en la data d'inici del procés de malaltia causant de la mort o la invalidesa estiguin vinculades o d'alta a l'empresa. A aquest efecte, s'entén com a situació assimilada a l'alta a l'empresa, de conformitat amb el que estableix la legislació de la Seguretat Social, la dels treballadors fixos discontinus durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.

En el cas que no es pugui determinar la data d'inici del procés de malaltia es pren en consideració la de l'inici del període d'incapacitat temporal del qual derivin els supòsits d'invalidesa que regula aquest article.

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

Les empreses que no tinguin concertades aquestes pòlisses resulten directament obligades a pagar el capital esmentat en cas que es produeixin les contingències que expressa aquest article. Les prestacions que deriven de l'article esmentat són incompatibles amb les que es puguin generar de les contingències que regula l'article 46 d'aquest conveni.

ARTICLE 46è. DIETES I DESPESES DE VIATGE. L'import de les despeses ordinàries per aquest concepte l'ha d'abonar l'empresa en el moment en què la persona treballadora presenti el justificant corresponent.

ARTICLE 47è. QUILOMETRATGE. Durant el període comprès entre el dia 1 d'abril de 2026 i el 31 de març de 2030, les empreses han d'abonar 0,35 euros per quilòmetre recorregut a les persones treballadores que utilitzin per dur a terme la seva tasca un vehicle propi.

Aquesta quantitat serà revisada a partir del primer d'abril de cada any, en els mateixos termes que preveu per a la revisió econòmica del conveni el seu article 21.

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

ARTICLE 48è. ATENCIONS AL PERSONAL. Les empreses han de facilitar a les persones treballadores seients de descans per ser utilitzats mentre no han d'atendre el públic i permanentment a l'auxiliar de caixa.



ARTICLE 49è. UNIFORMITAT. Les persones treballadores s'han de presentar als llocs de treball respectius d'una forma adequada a la tasca que tenen assignada a la seva empresa i d'acord amb la seva categoria. En tot cas, s'han de presentar al lloc de treball amb el vestuari i la polidesa correctes.

Les empreses tenen l'obligació de lliurar a les persones treballadores les peces de treball que necessitin, quan calguin per desenvolupar la seva feina, amb el deure correlatiu d'utilitzar-les durant la jornada.

Les empreses que exigeixin a les seves persones treballadores l'ús d'uniforme o roba de treball que no sigui d'ús comú en la vida ordinària de les persones treballadores, han de costejar aquests uniformes o roba de treball.

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

En cas de discrepància, cal ajustar-se al que dictamina la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància d'aquest conveni.

CAPÍTOL VIII

INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL QUE PREVEU AQUEST CONVENI COL·LECTIU

ARTICLE 50è. INAPLICACIÓ DEL RÈGIM DE CONDICIONS DE TREBALL. En els supòsits d'inaplicació del règim de condicions de treball, que regula l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i en cas que el període de consultes que s'hi preveu hagi finalitzat sense acord, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància es planteja. Quan aquesta no assoleixi un acord, les parts han de recórrer al procediment de mediació que estableix el II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB). En cas que no s'arribi a un acord en el tràmit de mediació, les parts han de sotmetre les seves discrepàncies a un arbitratge vinculant, que regula el II Acord esmentat, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base de motius que estableix l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

TÍTOL SEGON

DRETS COL·LECTIUS. DRETS I SECCIONS SINDICALS

ARTICLE 51è. COMITÈ INTERCENTRES. A l'empara del que estableix l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, en aquelles empreses on hi ha una dispersió de centres per diversos municipis i Illes, cal constituir un Comitè Intercentres com a òrgan de representació col·legiat, que serveixi de resolució de totes aquelles matèries que, com que superen les competències pròpies dels comitès de centre o delegats de personal, per ser qüestions que afecten diversos centres d'una mateixa empresa, han de ser tractades amb caràcter general.

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

La designació a què fa referència l'apartat anterior l'ha de fer els sindicats mitjançant una comunicació adreçada a l'empresa.

La composició del Comitè Intercentres s'ha de comunicar a l'organisme públic competent, i es publica als taulers d'anuncis.

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

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

ARTICLE 52è. DRETS SINDICALS. Els delegats de personal o membres del comitè d'empresa disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

- Fins a 50 persones treballadores: 20 hores
- De 51 a 100 persones treballadores: 25 hores
- De 101 a 250 persones treballadores: 30 hores
- De 251 a 500 persones treballadores: 35 hores
- A partir de 501 persones treballadores: 40 hores

Aquestes hores de crèdit poden ser acumulades trimestralment i s'acaben amb el trimestre natural. L'acumulació esmentada només és procedent quan els delegats de personal o membres del comitè d'empresa siguin convocats per la seva central sindical a l'efecte de negociar els convenis col·lectius o cursos de formació, circumstància que han d'acreditar davant l'empresari o l'empresària.

De la mateixa manera, poden ser transferides aquestes hores en favor d'un o de diversos membres del comitè d'empresa o delegats de personal de la mateixa central sindical, transferència que ha de ser comunicada a l'empresari o a l'empresària anteriorment a l'inici del trimestre natural.

ARTICLE 53è. FACULTATS DELS REPRESENTANTS LEGALS DELS TREBALLADORS. Les facultats dels delegats de personal, del comitè d'empresa o dels centres de treball són les que regula la llei vigent.

ARTICLE 54è. SECCIONS SINDICALS. En aquelles empreses amb una plantilla que supera les cent persones treballadores, i quan les centrals sindicals tenen una afiliació superior al 20 % de la plantilla, la representació del sindicat o central cal que l'ostenti un delegat o una delegada, que necessàriament n'ha de ser un treballador actiu o una treballadora activa.

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

- a) Convocar assemblees del seu sindicat al centre de treball i fora de les hores de treball, amb l'únic requisit de comunicar a l'empresa amb 48 hores d'antelació la data de celebració de la reunió. En cap cas, no es pot celebrar una nova assemblea sense que hagin transcorregut dos mesos des de l'anterior.
- b) Disposar d'un tauler d'anuncis en el qual es poden inserir comunicacions, i prèviament en cal adreçar una còpia a l'empresa.
- c) Disposar del crèdit d'hores mensuals retribuïdes concedides als delegats de personal o membres del comitè d'empresa per al supòsit que no hi concorri la condició de delegat de personal o membre del comitè d'empresa.
- d) Reunir-se amb el seu sindicat a l'empresa si les condicions del local ho permeten.

ARTICLE 55è. QUOTES SINDICALS. Les empreses han de descomptar la quota sindical de la nòmina de les persones treballadores si així ho demanen mitjançant escrit, i ingressar el seu import al compte corrent que indiqui la central o el sindicat corresponent. Per poder acollir-se a aquesta modalitat recaptatòria, cal que el nombre d'afiliats o afiliades a la central a la qual pertanyen els interessats o interessades representi, com a mínim, un 20 % de la plantilla.

ARTICLE 56è. CÀRRECS SINDICALS. Les persones treballadores que, afectades per aquest conveni, ostentin o no càrrecs sindicals representatius de caràcter provincial, que siguin designats pel seu sindicat per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu, tenen dret durant la seva negociació a disposar de les hores necessàries per fer-ho, hores que han de ser degudament retribuïdes. En cap cas, el sindicat no pot designar, entre aquells que no ostentin aquesta representació sindical, més de dos membres de la comissió esmentada pertanyents a una mateixa empresa.

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

ARTICLE 57è. DELS REPRESENTANTS DE LES CENTRALS SINDICALS. Els o les representants de les centrals sindicals que acreditin documentalment tenir més del 20 % de representants en el sector del comerç afectat per aquest conveni poden visitar les empreses on hi ha delegats de personal o membres del comitè d'empresa o delegats sindicals pertanyents a la seva central per provar de donar solució als problemes de caràcter laboral que es puguin presentar al si d'aquestes empreses.

Els o les representants de les centrals sindicals esmentades han de comunicar l'empresa, a través dels delegats de personal, membres del comitè d'empresa o delegats sindicals, la visita, amb una antelació de 48 hores.

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

Les hores que els delegats de personal, membres de comitè d'empresa o delegats sindicals inverteixen en aquestes reunions s'han de deduir del crèdit d'hores mensuals retribuïdes a què tenen dret.

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

ARTICLE 58è. PROTECCIÓ DEL NAIXEMENT. 1. L'avaluació dels riscos a què al·ludeix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible

repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouen, quan calgui, no fer treball nocturn o treball per torns.

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

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

En el supòsit que, tot i aplicant les regles indicades al paràgraf anterior, no existeix un lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o categoria equivalent, si bé ha de conservar el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

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

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

5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 59è. SALUT LABORAL. Les empreses han de garantir la seguretat i la salut de les seves persones treballadores adoptant les mesures que calguin per fer-ho i, més concretament, aquelles referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació obligatòria, amb càrrec a l'empresa, per desenvolupar l'activitat derivada del seu lloc de treball o categoria professional; paral·lelament, les persones treballadores han de vetlar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin. D'altra banda, les persones treballadores afectades per aquest article s'obliguen a presentar-se i a superar les proves oportunes per obtenir aquests certificats, etcètera, i que siguin exigibles oficialment.

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

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

Els delegats de prevenció de riscos laborals disposen per fer les seves funcions d'un total d'hores mensuals retribuïdes:

- Centres de treball de fins a 30 persones treballadores: 5 hores/mes
- Centres de treball de 31 a 50 persones treballadores: 10 hores/mes
- Centres de treball de 51 a 100 persones treballadores : 15 hores/mes
- Centres de treball de 101 a 250 persones treballadores: 20 hores/mes
- Centres de treball de més de 250 persones treballadores: 25 hores/mes

Aquest crèdit horari es pot acumular semestralment. Aquest dret és independent del permís retribuït per a la formació, que estableix l'article 37 de la LPRL.

S'acorda la constitució de la comissió paritària sectorial, segons es reflecteix a la disposició addicional tercera d'aquest conveni col·lectiu.

Article 60è. PERSONES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

1. La persona treballadora víctima de violència de gènere té dret, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes que estableixen l'Estatut dels treballadors i aquest conveni per a la reducció de



jornada per guarda legal. A més de la modificació del període vacacional.

2. La persona 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 tenguí vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

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

3. 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 un període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Aquesta situació és computable a efectes d'antiguitat.

4. El contracte de treball es pot extingir de conformitat amb el que disposa l'article 49 de l'Estatut dels treballadors, 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, sense necessitat de cap preavís.

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

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

TÍTOL III RÈGIM DISCIPLINARI

CAPÍTOL I FALTES I GRADUACIÓ

Article 61è. Les persones treballadores poden ser sancionades per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que estableix aquest títol.

Tota falta comesa per un treballador es classifica, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

La falta d'atenció al públic amb la correcció i diligència degudes es gradua en funció de la seva notorietat, transcendència o conseqüències.

Article 62è. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan superi els quinze minuts en un mes.
2. L'abandonament de la feina sense causa justificada, encara que sigui durant un temps breu. Si, com a conseqüència d'això, s'origina un perjudici greu a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de feina, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
3. La falta d'higiene i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
4. Utilitzar els mitjans de comunicació de l'empresa per a usos diferents per als quals estan habilitats, inclòs el correu electrònic, així com l'ús de telèfons mòbils durant la jornada laboral en contra de les instruccions de l'empresa.

Article 63è. Faltes greus

Es consideren com a faltes greus les següents:





1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan superi els trenta minuts en un mes.
2. L'absència a la feina, sense una autorització deguda o una causa justificada, d'un dia al mes.
3. La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica un trencament manifest de la disciplina o se'n deriva un perjudici per a l'empresa, pot ser considerada com a falta molt greu.
4. La realització de treballs particulars durant la jornada laboral sense el permís corresponent.
5. La facilitació de la clau d'accés individual a una altra persona, la simulació de la identitat d'un altre utilitzant la seva clau i la creació de còpies de fitxers sense l'autorització de l'empresa.
6. La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i amb intervenció de comunicació escrita.
7. L'omissió total o parcial del deure de registrar diàriament la jornada laboral, consistent a no anotar l'hora d'inici o d'acabament de la jornada en el sistema oficial de control horari, així com l'alteració o manipulació de dades, o bé la falta de conservació i disponibilitat per a la Inspecció de Treball o representants sindicals.
8. 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.

Article 64è. Faltes molt greus

Es consideren com a faltes molt greus les següents:

1. L'absència a la feina sense l'autorització deguda o una causa justificada de més d'un dia al mes.
2. El frau, l'acceptació de recompenses o favors de qualsevol índole, la deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant a l'empresa com als companys i companyes de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o mentre es treballa en qualsevol altre lloc, així com l'apropiació indeguda de mostres promocionals o qualsevol altre tipus d'article, descompte o benefici destinat a clients, amb independència que tenguin o no valor de mercat. La realització de negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se a si mateix, sense una expressa autorització de l'empresa.
3. La simulació de malaltia o accident.
4. La simulació de la presència d'un altre treballador per qualsevol medi dels usuals per verificar la presència del treballador a l'empresa.
5. La falta de respecte o consideració al públic.
6. El fet de fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en matèries primeres, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
7. 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.
8. La falta d'higiene i de neteja continuada i habitual d'aquesta índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
9. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat, la falta de respecte i consideració als caps o familiars, així com als companys i companyes de feina i al públic en general.
10. L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteix negativament en la feina.



11. La prestació de targeta de compra a persones no autoritzades per al seu ús, així com la cessió dels descomptes concedits al personal, a favor d'altres empreses.
12. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina sempre que no estigui motivada per cap dret reconeguts per les lleis.
13. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'execució de la feina.
14. El fet de no respectar, coneixent les mesures o normes de seguretat, per negligència, distracció o per voluntat pròpia, les mesures de protecció que deriven del pla de prevenció de riscos o imposades per l'empresa per tal d'evitar-los.
15. L'incompliment o l'abandonament de les normes i mesures que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals o les determinades pel conveni o per les empreses en el seu desenvolupament i aplicació, quan se'n pugui derivar un risc per a la salut o la integritat física del treballador o d'altres treballadors.
- 15 bis. L'incompliment o l'abandonament de les normes de prevenció de riscos penals que estiguessin establertes en l'àmbit de l'empresa.
16. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual o l'assetjament moral. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant.
17. La transgressió de les normes de seguretat informàtica o el trencament de la confidencialitat de les dades.
18. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents al moment en què s'hagi produït la primera.
19. 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.
- 19.1 Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tenguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de manera reiterada integrants del col·lectiu LGTBIQ+ o els seus familiars i persones pròximes.
- 19.2. Les agressions físiques o verbals dins o fora del lloc de treball 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+.
- 19.3. 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.
- 19.4. 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 als apartats 19 a 19.4 es duen a terme fent ús d'una posició jeràrquica superior o si no s'actua davant de qualsevol tipus de situació discriminatòria, es considera una circumstància agreujant.

CAPÍTOL II

SANCIONS

Article 65è. Règim de sancions

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

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador.

Article 66è. Sancions màximes

Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, són les següents:

- 1r. Per falta lleus. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a tres dies.
- 2n. Per faltes greus. Suspensió de sou i feina de quatre a quinze dies.



3r. Per faltes molt greus. Des de la suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de feina en els casos en què la falta es qualifiqui en el seu grau màxim.

Article 67è. Prescripció

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

Article 68è. L'enumeració de faltes que hi ha en aquest capítol es fa a títol enunciatiu, per la qual cosa es consideren com a faltes sancionables per la direcció de l'empresa totes les infraccions dels deures que estableix la normativa laboral vigent, així com qualsevol incompliment contractual.

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

Per imposar les sancions cal seguir els tràmits que preveu la legislació general. Quan l'empresa tengui constància de l'afiliació d'una persona treballadora a qui s'imputen uns fets que poden donar lloc a sanció que exigeixi prèviament l'audiència al delegat sindical, aquesta audiència s'ha de fer almenys amb dos dies hàbils d'antelació a la comunicació a la persona treballadora de la decisió sancionadora.

Article 69è. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL AL LLOC DE TREBALL

I. INTRODUCCIÓ

Com a resultat de la negociació del conveni col·lectiu de comerç i d'acord entre les parts, té com a objecte 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 plantegi un assetjament sexual.

II. 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 enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual».

Finalment, el Codi de conducta elaborat al 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 en el treball. 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 és objecte de la mateixa; 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 tingui 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 qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació, o la conducta esmentada crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa».

III. ADOPCIÓ D'UN CODI DE CONDUCTA

Com a mesura preventiva en les situacions d'assetjament sexual es proposa l'adopció, amb les adaptacions oportunes, del Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, en compliment de la Recomanació 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 al 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.



IV. 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.

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 mateixa 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 duit 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.

2. Procediment formal. En els casos en què, 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, una còpia de la mateixa ha de ser traslladada 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 tots els intervinents o a totes les 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 al denunciant o al denunciat, si aquests així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió sobre aquest 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 és el seu 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.

CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL

I. 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 tractats i tractades amb dignitat, i no permet ni tolera l'assetjament sexual a la feina.

II. S'entén per assetjament sexual 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 treballadora, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

III. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de 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.

IV. Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals han de ser tractades 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.

V. 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 sancionat o sancionada tal com disposa el precepte assenyalat.

ARTICLE 70è. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT MORAL AL LLOC DE TREBALL

1r. Declaració de principis

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que n'ha de garantir la dignitat, així com 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.

Aquest tipus 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 la utilització 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 denunciador o la denunciada.

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 o a 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, a ridiculitzar i a portar la víctima a l'aïllament del grup, que n'és el resultat si es manté en el temps, 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-lo a executar tasques que estiguin en contra dels seus principis.
- Obligar-lo a repetir una vegada i una altra feines que ja han estat acabades.
- Traçar-los objectius o obligar-los o obligar-les 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 informat.
- Infondre por perquè no parli amb altres superiors.
- Ignorar la seva presència o referir-se a ell o a ella 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'un feina ben feta.
- No premiar ni donar incentius.
- Destrucció de realitzacions.
- Donar més feina de la pactada, fins i tot més que a altres persones.
- Assignació discriminada de les pitjors feines.
- Denigrar la 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-lo o traslladar-la a un altre despatx, zona, departament o simplement canviar-lo o canviar-la de taula, amb l'ànim de separar-lo dels seus companys i de les seves companyes o de separar-la dels seus companys i de les seves companyes de fer-lo sentir que molesta.
- Excloure'l o excloure-la de qualsevol esdeveniment que organitzi l'empresa o de qualsevol activitat social.
- Denigrar-lo o denigrar-la davant de superiors.
- Rebutjar les seves propostes des del principi sense cap argument raonable.
- Responsabilitzar-lo o 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-lo i vigilar-lo o 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 assetjadores, ja en una altra fase més explícita, quan la víctima ja ha estat paralitzada 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.
- Parlar malament d'altres i inventar històries que alguns companys o companyes diuen per atemorir-lo o atemorir-la més, si és possible, i que s'aïlli encara més.
- Critiques permanents a la seva forma de vida.
- Es riu i es burla de la seva vida privada.
- Vol dirigir la seva vida privada.
- Fer-lo semblar confusa o confús, massa lenta o lent mentalment, poc creatiu o creativa, malalta o malalt mental o emocionalment dependent.
- Burlar-se d'unes presumptes discapacitats o de les reals en cas que la víctima les pateixi.
- Imitar gests, la veu, la manera de caminar, de moure's o altres qualitats en to de burla.
- Atacs a les seves creences polítiques o religioses o sindicals.
- Acusacions en públic de conductes falses per crear animadversió.
- Parlar malament i en semisecret, xiuxiuejant en presència del maltractat o la maltractada.
- Difondre rumors malintencionats, siguin certs o no.
- Fer 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 que la víctima diu «ja n'hi ha prou». Però l'assetjament no acaba aquí, encara hi ha una altra fase més violenta, és quan l'assetjador o l'assetjadora:
- Crida i insulta, per accentuar suposats errors de la víctima.
- Amenança.
- 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 de suposadament millor.
- Provoca verbalment i fins i tot físicament la víctima a fi d'induir-la a reaccionar de manera descontrolada.
- Comportaments explícits de maltractament verbal i físic.

CONSEQUÈNCIES PER A LA VÍCTIMA

Les parts signants d'aquest protocol reconeixen i estan convençuts i convençudes que la submissió de la víctima, durant algun període de temps, més o menys llarg, a les conductes o fets abans assenyalats, ocasiona unes conseqüències no desitjables a la víctima, i aquestes conseqüències poden ser de diversa naturalesa i afectar diferents àmbits de l'entorn on 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). Aquest tipus 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 de mòbing pot donar lloc a patologies més greus o agreujar problemes preexistents. Així, és possible trobar quadres depressius greus, amb individus amb trastorns paranoides 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 del treball. Està constatat que l'existència de persones treballadores amb aquest tipus 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'aquest tipus 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 aquest tipus de problemes, les parts signants d'aquest protocol es comprometen al següent:

1r. S'avaluaran els riscos psicossocials, 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 a 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.

a.1. Procediment informal

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

a.1.1. Ha de ser possible i 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 del seu treball.

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

a.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.



a.2. Procediment formal

Aquest 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, cal traslladar una còpia de la mateixa denúncia als representants legals de les persones treballadores al centre de treball i, a petició de l'afectat o l'afectada, podran intervenir en el seu nom.

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.

a.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 vetllar 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 desenllaç del plet).

a.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.

a.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 rapidesa més gran en el procés a més de la seva confidencialitat.

a.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 dels treballadors perquè actuïn.

a.2.5. Si a l'acció als tribunals, ja sigui davant la jurisdicció penal per les diferents conductes que hagin pogut tenir lloc (lesions, coaccions, amenaces), ja sigui 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 o els implicats.

a.2.6. La constatació de l'existència d'assetjament moral dona lloc a la imposició de les sancions que es prevegin al conveni d'aplicació, al capítol de faltes i sancions i al 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 el culpable o la culpable no puguin accedir de cap manera a la persona treballadora víctima d'aquest maltractament psicològic.

ARTICLE 71è. MEDI AMBIENT. La preocupació creixent per l'estat del medi ambient a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears porta les parts signants a continuar mantenint en aquest conveni col·lectiu el seu compromís per la millora continuada del comportament mediambiental a totes les empreses i persones treballadores que es dediquen a l'activitat del comerç de tota mena, tant a l'engròs com al detall.

Aquest comportament es basarà en el reconeixement dels drets i deures de les parts i en el treball comú de la direcció i de les persones treballadores quant a la proposta, l'aprovació, el desenvolupament i l'avaluació de la política mediambiental de les empreses.

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

- Reduir el consum energètic i estudiar la introducció d'energies renovables.
- Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats pròpies de les empreses.
- Fomentar la distribució i l'ús de productes més respectuosos amb el medi ambient.
- Millorar l'ús dels recursos hídrics.
- Establir campanyes de sensibilització mediambiental adreçades als usuaris i a les usuàries i als clients i les clientes de les empreses.
- Aconseguir una bona comunicació entre les empreses i la societat en aquesta matèria.
- Fomentar i garantir la formació i participació de les persones treballadores en la gestió mediambiental de les empreses.
- Rebre informació periòdica i per escrit sobre tots els aspectes relacionats amb el comportament ambiental de les empreses.

ARTICLE 72è. IGUALTAT A LA FEINA

1. Compromís. El lloc de treball és un dels àmbits estratègics per reduir la discriminació a la societat. Si al lloc de treball es reuneixen persones de diferent sexe, edat, raça, extracció social i capacitat física, i se'ls tracta equitativament, el lloc de treball contribueix a reduir les

tensions provocades pels prejudicis i els estereotips i a demostrar que la vida social i el treball sense discriminació són possibles, efectius i desitjables. La igualtat a la feina i en l'ocupació és transcendental per a les persones en termes de llibertat, dignitat i benestar.

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

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

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

En el marc d'aquesta política, entre altres accions, les empreses formulen i posen en pràctica el pla PIMHER (pla d'igualtat entre dones i homes als seus respectius centres de treball o empreses).

3. Pla d'igualtat entre dones i homes en el sector

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

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

b) OBJECTE I ABAST. Aquests plans d'igualtat tenen per objecte promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte a la feina i l'ocupació amb l'increment del nombre de dones en llocs qualificats de responsabilitat i representació i una minorització progressiva de la segregació vertical en l'ocupació per raons de sexe existent en l'organització de les empreses de comerç.

Per fer-ho, en les diferents fases d'implantació, ha de posar en marxa accions que persegueixen els objectius següents:

- 1) Fomentar l'aplicació de mesures d'equiparació personal i professional de manera permanent entre totes les persones que formen part de les plantilles, independentment del seu sexe.
- 2) Impulsar programes i accions per eliminar de barreres físiques i socials que perpetuen hàbits, tipus de professions i rols que tradicionalment s'han associat a un dels dos sexes i que avui poden ser exercits per ambdós.
- 3) Sensibilitzar i preparar totes les persones integrants de les plantilles perquè afavoreixin la igualtat de tracte i oportunitats, eliminin els tractes discriminatoris i evitin l'ús sexista del llenguatge.

c) PLANS DE SITUACIÓ. Amb la finalitat d'elaborar plans d'igualtat ajustats a la realitat de l'organització de cada centre de treball o empresa, el pla proposa d'elaborar planes de situació / diagnòstics per conèixer la situació respecte de la gestió interna que es faci des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'objectiu és proporcionar informació sobre les característiques, les necessitats i les opinions de les dones i homes que treballen a l'empresa, detectar l'existència de possibles desigualtats per raó de sexe i poder així contribuir a avançar en la seva eliminació amb la incorporació d'oportunitats de millora, així com per servir de base per dur a terme els plans d'acció corresponents.

d) PLANS D'ACCIÓ. Els plans d'acció que deriven del pla de situació o diagnòstic han d'anar objectivats, amb indicadors numèrics que cal incorporar a la gestió quotidiana de l'organització, dins dels plans de gestió de les empreses.

D'aquesta manera, s'ha d'utilitzar el sistema de seguiment i avaluació del pla de gestió per avaluar els plans d'igualtat.

El radi d'implantació del pla d'igualtat de les empreses ateny totes les empreses afectades per aquest conveni, i durant la seva vigència s'han d'incorporar aquelles mesures concretes i bones pràctiques que es considerin testades i consolidades per part de l'Observatori de la Dona, i tot el sector n'ha de fer un seguiment, així les parts signants es poden dotar, si es considera oportú, d'una subcomissió de treball específica on delegar aquestes tasques.

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

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

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

ESTIPULACIONS

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 dirigida 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 al conveni col·lectiu del sector del comerç 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, així com 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 al *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 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 tenguin 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, així com 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. Pot activar el canal la persona presumptament afectada, així com qualsevol persona que tenguin 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 comptar amb 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 bé 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 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 a 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 la seva participació en el disseny, actualització i seguiment del protocol, així com 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 no ser 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 intranets 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 dèficits, 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.

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS EN EMPRESES DEL SECTOR DEL COMERÇ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

1. Objecte

Aquest protocol té per objecte establir un marc d'actuació homogeni, preventiu i d'obligat compliment per a les empreses i les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu laboral per al comerç de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 2026-2030, amb la finalitat de garantir la seguretat i salut laboral i l'organització adequada del treball davant situacions derivades de catàstrofes naturals o fenòmens meteorològics adversos, articulant mesures de prevenció, actuació, comunicació, registre i revisió, així com pautes organitzatives en matèria de jornada, permisos i, quan sigui compatible, treball a distància, amb ple respecte pels drets individuals i col·lectius i les facultats de direcció en el marc legal i convencional.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és aplicable a tots els centres de treball, formats comercials i activitats incloses en l'àmbit funcional del conveni col·lectiu laboral per al comerç de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i afecta tota persona treballadora que presta serveis per compte d'empreses compreses en aquest àmbit, qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació (indefinida, temporal, fixa discontinua, a temps parcial o d'altres) i el grup professional, sens perjudici de les especialitats pròpies de determinats llocs amb funcions d'emergència, evacuació, primera intervenció, manteniment, logística, obertura / tancament, caixa, reposició, recepció de mercaderies, cambres i magatzems.

3. Fonamentació i encaix normatiu

Aquest protocol s'integra com a instrument de desenvolupament de la negociació col·lectiva i de l'obligació de negociar protocols d'actuació



davant catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos, i es coordina amb els deures empresarials de prevenció i amb les mesures organitzatives i de gestió del temps de treball, descansos i permisos, de manera que les seves previsions s'han d'aplicar conjuntament amb el conveni col·lectiu i amb l'Estatut dels treballadors, en especial pel que fa a permisos per impossibilitat d'accés al centre o risc greu i imminent i a la implantació eventual del treball a distància quan sigui possible, així com amb els mecanismes de resolució de discrepàncies que escaiguin en cada cas.

4. Definicions operatives

A l'efecte d'aquest protocol, s'entén per fenomen meteorològic advers qualsevol episodi que, per la seva naturalesa, intensitat o durada, pot generar un risc rellevant per a la integritat física o psíquica de les persones treballadores, clientela, proveïdors o tercers al centre de treball o durant els desplaçaments necessaris, incloent-hi, entre d'altres, vent fort i ratxes severes, temporals marítims, pluges intenses i inundacions, tempestes elèctriques, calamarsa, episodis de boira densa que afecten la mobilitat i seguretat viària, onades de calor extrema o fred intens i qualsevol altra situació declarada o avisada per l'autoritat competent; per catàstrofe, qualsevol situació d'emergència d'origen natural o antròpic amb afectació greu de persones, infraestructures o serveis essencials. S'entén per risc greu i imminent el que resulti de la concurrència objectiva de circumstàncies que fan probable un dany immediat i seriós, especialment quan existeixen recomanacions, limitacions o prohibicions de desplaçament o instruccions d'evacuació emeses per autoritats competents.

5. Principis generals d'actuació

L'aplicació del protocol es regeix pels principis de prevenció i anticipació (prioritat de l'actuació preventiva sobre la reactiva), seguretat prioritària i autoprotecció (prevalença de la vida i salut sobre la continuïtat de l'activitat), actuació diligent davant d'un risc greu i imminent (adopció immediata de mesures de suspensió, evacuació o confinament intern quan escaigui), coordinació i comunicació (cadena de comandament interna i coordinació amb el 112 i les autoritats), proporcionalitat (mesures adequades al nivell de risc) i traçabilitat (registre documental de decisions i actuacions). Aquests principis s'han d'aplicar sens perjudici de les facultats organitzatives empresarials i de l'obligació de respectar la dignitat de les persones treballadores, i cal evitar tota mesura repressiva davant actuacions de bona fe dirigides a l'autoprotecció davant d'un risc greu i imminent.

6. Organització interna, rols i cadena de comandament

A cada empresa cal designar una persona responsable d'emergències per centre (**responsable emergències del centre**) i, si escau, una persona suplent (**suplent**), que han d'actuar com a interlocutors operatius en l'activació, coordinació i tancament d'incidents FMA / catàstrofes, sens perjudici de l'estructura preventiva i de la representació legal de les persones treballadores. En centres amb torns, cal designar també una persona responsable per torn (**responsable del torn**). En absència sobrevinguda de les persones designades, assumeix la coordinació qui ostenti la màxima responsabilitat present al centre (per exemple, l'encarregat o l'encarregada, el o la cap de secció, el o la cap de caixa o comandament equivalent), i cal prioritzar la protecció immediata i documentar l'actuació. Aquesta designació i la cadena de comandament s'integren al pla intern d'emergència del centre i es comuniquen a la plantilla de manera accessible.

7. Activació del protocol i fonts d'informació

El protocol es pot activar per qualsevol dels supòsits següents: (i) avisos oficials de l'AEMET, el 112, Protecció Civil, ajuntaments o autoritats competents; (ii) activació de plans territorials / municipals d'emergència; (iii) incidències observades directament en l'entorn del centre (inundacions, danys estructurals, caiguda d'elements, fallades elèctriques, temperatures extremes als interiors, etcètera); (iv) ordres o recomanacions escrites o orals de l'autoritat, i (v) avaluació interna que determina l'existència d'un risc greu i imminent per a les persones treballadores o tercers. L'empresa ha d'establir un sistema de seguiment d'avisos oficials (sistema de seguiment) i un canal de comunicació interna immediat (canal) per transmetre instruccions operatives.

8. Fases d'actuació

La gestió s'articula en tres fases: (A) fase d'alerta o preemergència, orientada a preparar, revisar els mitjans, fer una comunicació preventiva i un ajust organitzatiu; (B) fase d'emergència, orientada a mesures de protecció immediates (tancament, evacuació, confinament intern, suspensió de l'activitat no segura, limitació dels accessos i comunicació amb emergències), i (C) fase de normalització, orientada a verificar les condicions segures, fer una reobertura gradual i una anàlisi posterior de l'incident, amb el registre de les lliçons apreses i propostes de millora.

9. Mesures preventives permanents

Amb caràcter permanent, l'empresa ha de garantir, en cada centre, l'existència i operativitat de: (i) senyalització bàsica de seguretat i rutes d'evacuació, (ii) procediments de tancament segur, (iii) mitjans de comunicació interns, (iv) accés a informació meteorològica oficial, (v) pautes per a protecció davant de calor (hidratació, pauses organitzades, disponibilitat de zones de descans segures quan sigui possible), (vi)

control de riscos específics per lloc (per exemple, cambres frigorífiques, molls de càrrega, prestatgeries i elements en altura, vidrieres, portes automàtiques), i (vii) coordinació amb les contractes i els proveïdors per a operacions de càrrega i descàrrega segures. Aquestes mesures s'han de coordinar amb la planificació anual de jornada i torns quan calgui introduir reforços preventius o limitar activitats de risc.

10. Procediments específics per tipus de centre o activitat comercial

Als centres comercials, supermercats, autoserveis, botigues de carrer, magatzems i plataformes logístiques, la fase d'alerta implica, com a mínim, (i) revisió de fixacions i elements susceptibles de caiguda o projecció (cartelleria, expositors, mobiliari exterior), (ii) control d'accessos i d'aforaments si la situació ho exigeix, (iii) preposicionament de material d'emergència (llanternes, senyalització mòbil, cons, cintes), (iv) valoració preventiva de suspensió d'operacions de recepció als molls si hi ha existeix risc per vent o pluja, i (v) informació interna a la plantilla sobre possibles ajustos de torns o tancaments anticipats. En fase d'emergència, s'han d'aplicar mesures com (i) el tancament temporal total o parcial del centre, (ii) l'evacuació ordenada de la clientela si existeixen danys o risc, (iii) el confinament intern en una zona segura si així ho recomanen les autoritats o la situació (tempesta greu, caiguda d'elements exteriors), (iv) la paralització immediata de tasques de risc (treballs en altura, manipulació de càrregues inestables, ús de transpalets a les zones inundades), (v) el tall preventiu de subministrament en coordinació amb manteniment quan escaigui, i (vi) la comunicació immediata al 112 si hi ha persones afectades o perill estructural. En fase de normalització, la reobertura exigeix la verificació objectiva de seguretat, retirada de riscos, restabliment de subministraments i autorització del responsable d'emergències del centre.

11. Protecció davant de pluges intenses i inundacions

Davant la previsió o l'inici de pluges torrencials o inundació, cal adoptar mesures esglaonades: (i) desallotjament i senyalització de zones de risc (entrades, rampes, soterranis, aparcaments), (ii) prohibició d'accés a zones inundades, (iii) suspensió de tasques de magatzem en nivells inferiors o zones amb risc elèctric, (iv) reubicació de mercaderia i equips crítics quan sigui possible sense exposició a risc, (v) activació del tancament preventiu si la seguretat no es pot garantir, i (vi) priorització del retorn segur de la plantilla, aplicant, si escau, el permís per impossibilitat d'accés o trànsit o la modalitat de treball a distància quan sigui compatible.

12. Protecció davant de vents forts i caiguda d'elements

Davant d'un avís o de la presència de vents forts, s'ha de fer (i) la retirada o l'assegurament d'elements exteriors (tendals, cartelleria mòbil, *displays*, terrasses comercials, si n'hi ha), (ii) la clausura d'accessos exposats a projecció d'objectes, (iii) la restricció de maniobres de càrrega i descàrrega en molls exposats, (iv) la prohibició de treballs en altura, i (v) el tancament preventiu quan hi ha risc de caiguda d'elements o trencament de vidrieres. Si s'ordena una evacuació, s'ha d'efectuar per rutes interiors segures i evitant façanes exposades.

13. Protecció davant de tempestes elèctriques

Davant de tempesta elèctrica en curs o imminent, cal adoptar mesures de minimització d'exposició: (i) suspensió de tasques exteriors o en zones obertes (descàrregues a l'exterior, manipulació en esplanades, treballs de manteniment en cobertes), (ii) restricció de permanència al costat d'estructures metàl·liques exteriors o elements conductors, (iii) confinament temporal en zones interiors segures, si escau, (iv) suspensió del servei quan la seguretat no es pot assegurar, i (v) coordinació amb emergències si es produeixen incidències.

14. Protecció davant d'onada de calor i estrès tèrmic

En episodis de calor extrema, l'empresa ha d'adoptar mesures organitzatives i preventives que consisteixin, com a mínim, en (i) garantir l'accés a aigua potable i hidratació, (ii) adequar, en la mesura possible, els ritmes de treball i les pauses, (iii), reorganitzar tasques de més càrrega física (carrega i descàrrega, reposició intensiva) cap a franges menys crítiques quan l'organització ho permeti, (iv) extremar la vigilància de col·lectius vulnerables, i (v) assegurar condicions raonables a les zones de descans, vestuaris i àrees de treball, amb l'activació de procediments de primers auxilis i contacte amb emergències si hi ha símptomes compatibles amb un cop de calor. Aquestes mesures s'han de coordinar amb el règim de jornada i descansos del conveni i amb la distribució irregular quan s'utilitzi, sense superar els límits aplicables i documentant l'ajust. 6

15. Suspensió d'activitat, tancament del centre i represa

L'empresa pot acordar el tancament preventiu, total o parcial, del centre de treball quan existeixin avisos oficials o condicions objectives que impedeixin de garantir la seguretat; la decisió s'ha de comunicar pel canal intern definit, indicant l'abast, l'horari, les instruccions de sortida segura i les pautes de reincorporació. La represa de l'activitat requereix la verificació prèvia de condicions segures, revisió de danys, restabliment de subministraments essencials i confirmació expressa del responsable d'emergències del centre o de la direcció. Les decisions de tancament i reobertura s'han de registrar conforme a aquest protocol.

16. Permís retribuït per impossibilitat d'accés o per risc greu i imminent

Quan, com a conseqüència de recomanacions, limitacions o prohibicions de desplaçament establertes per autoritats competents, o bé quan es

presenti una situació de risc greu i imminent, inclosa la derivada de catàstrofe o fenomen meteorològic advers, la persona treballadora no pot accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries, és d'aplicació el permís que preveu l'article 37.3.g) de l'Estatut dels treballadors, amb l'abast temporal que preveu aquest precepte, i la persona treballadora l'ha de comunicar a l'empresa pel mitjà més immediat possible i aportar, quan sigui raonable, l'acreditació disponible (avisos oficials, talls de carretera, comunicacions d'autoritats, etcètera). L'empresa no pot sancionar ni perjudicar la persona treballadora per l'ús legítim d'aquest permís en els termes legals, i n'ha de coordinar la gestió amb la planificació de torns i la cobertura operativa.

17. Treball a distància per contingència meteorològica quan sigui compatible

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa el pot establir durant la incidència, respectant les obligacions formals i materials aplicables, particularment pel que fa a la dotació de mitjans, equips i eines, despeses i contingut mínim de l'acord, sens perjudici que s'instrumenti mitjançant annexos o acords específics de contingència amb una durada limitada al temps estrictament necessari. Aquesta mesura s'ha d'aplicar preferentment per a funcions administratives, gestió, atenció no presencial, suport, compres, màrqueting i altres tasques en què es pugui teletreballar, i es coordinarà amb la persona treballadora afectada, evitant impactes discriminatoris i garantint la protecció de dades i seguretat de la informació.

18. Ordenació del temps de treball i ajusts operatius

Els ajusts operatius derivats de l'activació del protocol (avançaments de tancament, retards d'obertura, canvis de torn, reassignació temporal de tasques segures, reforços de neteja i retirada de riscos) s'han d'articular respectant el marc legal sobre modificacions substancials quan escaigui per la seva entitat i abast, i les previsions convencionals sobre jornada anual, distribució irregular, descansos i preavisos al conveni col·lectiu de comerç de les Illes Balears 2026-2030, de manera que, quan es tracti de mesures de caràcter col·lectiu i estructural, cal anar a les vies i els terminis de consulta i notificació pertinents, i quan es tracti de mesures puntuals d'emergència estrictament vinculades a la seguretat immediata, es documentarà la causa i la necessitat, procurant compensacions i regularitzacions de jornada conforme als mecanismes convencionals aplicables.

19. Actuació davant de danys al centre, fallades de subministrament i riscos elèctrics

En cas de danys estructurals, caiguda de sostres, trencament de vidrieres, inundació interior, fallada elèctrica o de sistemes essencials (portes automàtiques, ventilació, cambres), cal (i) assegurar la zona i restringir els accessos, (ii) evacuar si existeix un risc per a les persones, (iii) activar la il·luminació d'emergència i els protocols de tancament segur, (iv) avisar els serveis d'emergència quan hi ha perill o persones afectades, (v) contactar amb manteniment autoritzat, i (vi) suspendre l'activitat en zones no segures fins a la verificació tècnica i autorització de reobertura.

20. Coordinació amb la representació legal de les persones treballadores i comunicació interna

L'empresa ha de garantir la informació a la representació legal de les persones treballadores, quan n'hi ha, sobre activacions rellevants del protocol, tancaments preventius, incidències amb afectació a la jornada o els torns i mesures de retorn segur, sens perjudici de la necessitat de reacció immediata davant d'emergències. La comunicació interna a la plantilla ha de ser clara, traçable i accessible, i cal utilitzar els canals que en permetin la constància (per exemple, SMS corporatiu, aplicació interna, correu, tauler, megafonia interna), amb instruccions operatives i de seguretat.

21. Registre i documentació d'activacions

Tota activació del protocol genera un registre intern mínim, que queda integrat al sistema de gestió de l'empresa, amb el contingut orientatiu següent: (i) data i hora d'activació i desactivació, (ii) causa i font (avís oficial, incidència observada, ordre de l'autoritat), (iii) mesures adoptades (tancament, evacuació, teletreball, etcètera), (iv) afectació a la jornada o als torns, (v) incidències personals o materials, (vi) comunicacions efectuades a la plantilla, RLPT i autoritats, (vii) mesures correctores i preventives, i (viii) propostes de millora. Aquest registre l'ha de conservar l'empresa durant el termini intern que es determini (termini de conservació), sens perjudici d'altres obligacions de conservació documental aplicables.

22. Formació, informació i simulacres

L'empresa ha de garantir que la plantilla rep informació i pautes pràctiques sobre aquest protocol i, quan escaigui per la mida i l'organització del centre, formació específica per a comandaments i equips designats, a més ha de fer simulacres periòdics raonables (periodicitat) centrats en evacuació, tancament segur i comunicació, i n'ha de documentar la realització i els resultats. La formació ha de preveure supòsits típics (inundació, vent fort, tempesta elèctrica, onada de calor) i pautes d'autoprotecció en els desplaçaments.

23. Sense represàlies i protecció de l'exercici de drets

Cap persona treballadora no pot patir una sanció, perjudici o tracte advers per (i) actuar de bona fe per protegir la seva seguretat o la de tercers davant de risc greu i imminent, (ii) comunicar la impossibilitat objectiva d'accedir o transitar per les vies necessàries, (iii) utilitzar el permís legal aplicable per catàstrofe o fenomen meteorològic advers, o (iv) sol·licitar mesures organitzatives raonables en el marc d'aquest protocol, sens perjudici de l'obligació general de comunicació diligent i de seguir instruccions de seguretat compatibles amb l'autoprotecció.

24. Revisió, actualització i millora contínua

El protocol ha de ser revisat, com a mínim, amb periodicitat anual i, en tot cas, després d'incidents rellevants o canvis normatius o convencionals que n'afecten el contingut, i hi ha d'incorporar les lliçons apreses, les millores proposades per la representació legal de les persones treballadores i els ajusts necessaris en mitjans, comunicació i organització del treball. Les millores es poden canalitzar, quan escaigui, mitjançant la Comissió Paritària del conveni en els termes prevists convencionalment per a interpretació i vigilància, així com mitjançant els sistemes no judicials de solució de conflictes prevists.

TÍTOL TERCER

Interpretació, vigilància i seguiment del conveni

ARTICLE 73è. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA. De conformitat amb el que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors vigent, cal constituir una comissió paritària del conveni. La Comissió Paritària s'ha de reunir dins dels quinze dies següents al de la publicació del conveni al BOIB, reunió en què n'han de quedar designats els membres i s'han d'establir el programa de treball, la freqüència de les reunions i altres condicions que n'hagin de regir el funcionament.

Qualsevol dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest conveni, s'ha de sotmetre a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància. Aquesta Comissió ha d'estar constituïda per les organitzacions signants d'aquest conveni que preveu i descriu el títol preliminar a raó de cinc membres per representació (sindical i empresarial) en funció de la seva proporcionalitat a la taula negociadora.

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

A les reunions que faci la comissió poden assistir amb veu, però sense vot, els experts o expertes que les parts creguin convenients.

A més, la Comissió ha d'intervenir en tots aquells assumptes que aquest conveni li atribueixi expressament.

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

Tota petició s'ha d'adreçar a través d'alguna organització signant del conveni, al domicili social d'aquesta Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni Col·lectiu del Comerç de les Illes Balears, amb domicili i seu de reunions fixat als locals del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), situat a l'avinguda Comte de Sallent, 11, 2a planta, 07003 Palma, telèfon 971 763 545 i fax 971 763 546.

ARTICLE 74è. TAMIB. 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 (TAMIB), publicat al BOIB número 18, de data 3 de febrer de 2005.

La solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar 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 (TAMIB), i cal sotmetre expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, als seus procediments.

ARTICLE 75è. CONFLICTE EN RELACIÓ AMB LES FUNCIONS PROFESSIONALS. Els conflictes que, eventualment, se suscitin en relació amb les funcions dels diferents llocs de treball corresponents a cada un dels grups professionals, sens perjudici dels drets de recórrer a la jurisdicció social, són expressament matèria de mediació al si del TAMIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1a. En el supòsit que aquest conveni col·lectiu sigui objecte d'impugnació col·lectiva per qualsevol de les parts integrants de la Comissió Negociadora i el tribunal competent declarar nul qualsevol dels articles del conveni, es pacta expressament que el conveni és objecte de negociació en la seva totalitat.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2a. CONCURRÈNCIA I PRIORITAT APLICADORA -**

En el supòsit que alguna o algunes activitats comercials de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es vegin afectades simultàniament per aquest conveni col·lectiu i per un o diversos convenis col·lectius sectorials d'àmbit estatal, la determinació del conveni aplicable s'ha de fer de conformitat amb les regles de concurrència que estableixen els articles 83 i 84 de l'Estatut dels treballadors.

En particular, quan concorrin aquest conveni col·lectiu, com a conveni sectorial autonòmic, i un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit estatal aplicable en el sector del comerç, les empreses i les persones treballadores afectades s'han de regir, en l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, pel que disposa aquest conveni col·lectiu amb prioritat aplicadora respecte del conveni estatal, sempre que es compleixin els requisits que estableix l'article 84.3 de l'Estatut dels treballadors i que la regulació d'aquest conveni sigui més favorable per a les persones treballadores en el seu conjunt i en còmput anual, respectant en tot cas les matèries que l'article 84.5 de l'Estatut dels treballadors declara no negociables en l'àmbit autonòmic.

El que disposen els apartats anteriors s'entén sens perjudici de la prioritat aplicadora que, si escau, correspon als convenis col·lectius d'empresa o de grup d'empreses en les matèries que preveu l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3a. ÒRGAN PARITARI DE SALUT LABORAL

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

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

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 4a. Es crea una comissió paritària empresarial i sindical, dins del període de vigència del conveni col·lectiu, que s'ha d'encarregar d'estudiar la viabilitat, si escau, de fixar un plus salarial per raó del nombre de treballadors que té censats una empresa, així com també la possible eliminació dels grups professionals IB i IIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 5a. Les parts signants d'aquest conveni acorden crear una comissió de seguiment i anàlisi de l'absentisme laboral en el sector.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 6a. 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 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, així com a evitar la congestió i prevenir els accidents en els desplaçaments a la feina.

Així, conforme al que disposa 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 de l'aprovació, 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'un 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 en el 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 aprovats per l'Administració competent en matèria de transports.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA I. Els retards salarials reportats per l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu han de ser satisfets per les empreses a les seves persones treballadores, com a màxim, dins dels tres mesos següents a la seva signatura, amb la cotització consegüent a la Seguretat Social dins del mes següent al de fer-se efectius.

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

CLÀUSULA EXPLICATIVA PRIMERA. El terme empresa que figura en aquest conveni, corresponent als articles que al·ludeixen a l'assegurança d'accidents complementaris i a la jornada, fa referència també a qualsevol persona representada o delegada per ella. Alhora fa referència, a l'empara de l'article 1.1.) 2.) de l'Estatut dels treballadors, a tota persona física o jurídica, o bé comunitats de béns i altres figures que preveu l'article 35 i concordants del Codi civil





ANNEX I

CRIDA ALS TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS I I COMUNICACIÓ A L'OFICINA DE COL·LOCACIÓ

(article 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, i article 15 del conveni col·lectiu

de comerç)

EMPRESA:

Denominació social: DNI, CIF o NIE núm.:

De l'empresa:

Activitat:

Domicili i localitat:

Número de compte de cotització a la Seguretat Social de l'empresa:

Nom i domicili del centre de treball:

Número de compte de cotització a la Seguretat Social de l'empresa, si es tracta d'una província o comunitat autònoma diferent:

A l'efecte de fer la crida i, si escau, garantint l'ocupació que preveu el conveni col·lectiu de comerç de les Balears, comunica al treballador o a la treballadora:

TREBALLADOR:

Nom i cognoms:

Número d'afiliació a la Seguretat Social:

Data de naixement amb DNI núm. , domicili i localitat

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

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

Data, aquesta última, en què està previst que concloguin les activitats per a les quals ha estat contractada. OBSERVACIONS:





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

....., el/l'de.....de 20.....

Senyor, senyora,

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

Sense que calgui afegir-hi res més,

L'EMPRESA El treballador o la treballadora

He rebut el duplicat

(Data i signatura)





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

A l'atenció del treballador o la treballadora, Sr. / Sra.

En aplicació del que estableix l'article 32 del vigent conveni col·lectiu laboral per al comerç de les Balears, li comuniquem que, a partir del dia i fins al dia, la seva jornada laboral és irregular, d'acord amb el següent:

1r. La jornada màxima setmanal serà de hores.

2n. Les hores setmanals que superen les quaranta són compensades de la manera següent (cal marcar el que escaigui):

- a) Amb reducció de jornada diària.
- b) Amb acumulació de jornada d'excés, que s'acumularà en dies complets.

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

- a) A partir del dia ha de fer una jornada diària de hores.
- b) A partir del dia lliura dies en compensació d'excés de jornada.

Lloc i data

HE REBUT

PER L'EMPRESA EL TREBALLADOR O LA TREBALLADORA

OBSERVACIONS:

PARTS SIGNATÀRIES

NOM I COGNOMS

DNI

PER UGT

JOSÉ GARCÍA RELUCIO

42****61K

PER CCOO

CARMEN M.ª CARMONA BURGUILLOS

44****24X

PER USO

MARÍA DEL MAR SIGÜENZA AMENGUAL

43****23W

PER AFEDECO

BARTOLOMÉ SERVERA JAUME

41****98K

PER PIMECO

CAROLINA DOMINGO ASENSIO

46****25X

PER ASCOME-PIME MENORCA

JORDI BOSCH MORLA

41****15Y

PER PIMEEF

JOSÉ JAVIER MARÍ NOGUERA

41****56Y

SECRETARI D'ACTES

ANTONIO VILELLA PAREDES

42****98V

Palma, 8 de maig de 2026



ANNEX IV

SALARI BASE I ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS L'1 D'ABRIL DE 2026

GRUP PROFESSIONAL I	A) SALARI BASE 1-4-2026	B) PLUS DE TRANSPORT 1-4-2026	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 1-4-2026	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC 1-4-2026
---------------------	-----------------------------------	---	--	--

GRUP I				
Professional d'ofici 3a	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Professional administratiu o administrativa de menys de 3 anys d'antiguitat.	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Reposador o reposadora	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Auxiliar de supermercat	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Auxiliar de recaptació	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Auxiliar de caixa de menys de 2 anys d'antiguitat.	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Ajudant o ajudanta secció peribles	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Ajudant o ajudanta	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Vigilant	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Telefonista	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Recepció de mercaderies	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Empaquetador/a o Envasador/a	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Cobrador o cobradora	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Auxiliar aparadorista	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Ordenança	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Professional carnisser o carnissera 3a	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Professional peixater o peixatera 3a	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Professional xarcuter o xarcutera 3a	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Professional pastisser o pastissera 3a	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Ajudant o ajudanta d'ofici	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Sereno	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Porter o portera	1.159,80	124,50	12,34	10,98
Repasadora o repassador de sacs, mitges	1.137,66	124,50	12,15	10,79
Personal de neteja	1.137,66	124,50	12,15	10,79
Mosso o mossa	1.137,66	124,50	12,15	10,79
Ajudant de xofer o ajudanta de conductora	1.137,66	124,50	12,15	10,79



GRUP PROFESSIONAL II	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	1-4-2026	1-4-2026	1-4-2026	1-4-2026

GRUP II

Professional Ofici 2a	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Venedor o venedora especial 2a de peribles	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Xofer repartidor o conductora repartidora	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Conserge	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Ajudanta talladora o tallador	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Professional carnisser o carnissera 2a	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Professional peixater o peixatera 2a	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Professional xarcuter o xarcutera 2a	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Professional pastisser o pastissera 2a	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Ajudant/a secció especialitzada supermercats i autoserveis	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Dependent o dependenta secció especialitzada	1.237,32	124,50	13,11	11,64
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 3 anys d'antiguitat.	1.202,30	124,50	12,81	11,34
Auxiliar de caixa de més de 2 anys d'antiguitat	1.202,30	124,50	12,81	11,34
Dependent o dependenta de menys de 4 anys d'antiguitat	1.202,30	124,50	12,81	11,34
Mosso especialitzat o mossa especialitzada	1.202,30	124,50	12,81	11,34
Xofer cobrador o conductor cobradora.	1.202,30	124,50	12,81	11,34

GRUP PROFESSIONAL III	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	1-4-2026	1-4-2026	1-4-2026	1-4-2026

GRUP III

Professional ofici 1a	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Professional carnisser o carnissera 1a	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Professional peixater o peixatera 1a	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Professional xarcuter o xarcutera 1a	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Professional pastisser o pastissera 1a	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Oficial administratiu o administrativa	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 6 anys d'antiguitat.	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Auxiliar de caixa de més de 4 anys d'antiguitat	1.274,41	124,50	13,49	11,97
2a encarregat o encarregada	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Venedor o venedora especialista secció peribles	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Viatjant	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Dependent o dependenta de més de 4 anys d'antiguitat	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Corredor o corredora de plaça	1.274,41	124,50	13,49	11,97





Preventista	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Tècnic o tècnica marxandatge	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Delineant	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Retolista	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Capatàs o capatassa	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Aparadorista	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Tallador o talladora	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Visitador o visitadora	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Operador o operadora màquina comptable	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Venedor o venedora comercial	1.274,41	124,50	13,49	11,97
Autovenedor o autovenedora	1.274,41	124,50	13,49	11,97

GRUP PROFESSIONAL IV	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	1-4-2026	1-4-2026	1-4-2026	1-4-2026
GRUP IV				
Cap de divisió	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Cap de compres	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Cap de vendes	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Cap de magatzem	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Cap de personal	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Cap de sucursal	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Encarregat o encarregada general	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Cap de comptabilitat	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Cap administratiu o administrativa	1.484,95	124,50	15,59	13,78
Dependent o dependenta major	1.374,59	124,50	14,45	12,85
Comptable general	1.374,59	124,50	14,45	12,85
Caixer o caixera general	1.374,59	124,50	14,45	12,85
Taquimecanògraf o taquimecanògraf idioma estranger	1.374,59	124,50	14,45	12,85
Cap de grup	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Cap de servei mercantil o secció	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Encarregat o encarregat establiment comprador	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Venedor o venedora	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Secretària o secretari	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Cap de secció Serveis	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Relacions públiques	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Cap de taller	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Intèrpret	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Tècnic administratiu o tècnica administrativa	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Tècnic o tècnica màrqueting	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Analista orgànic	1.368,50	124,50	14,45	12,80





Cap de caixa	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Cap de secció	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Cap de sector	1.368,50	124,50	14,45	12,80
Dibuixant	1.368,50	124,50	14,45	12,80

GRUP PROFESSIONAL V	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	1-4-2026	1-4-2026	1-4-2026	1-4-2026
GRUP V				
Director i directora	1.706,17	124,50	17,74	15,73
Gerent	1.706,17	124,50	17,74	15,73
Tècnic o tècnica superior	1.706,17	124,50	17,74	15,73
Tècnic o tècnica de sistemes	1.532,63	124,50	16,04	14,23
Analista funcional	1.532,63	124,50	16,04	14,23
Tècnic o tècnica de programació	1.532,63	124,50	16,04	14,23
Programador o programadora de sistemes o operacions	1.532,63	124,50	16,04	14,23
Diplomat universitari o diplomada universitària	1.532,63	124,50	16,04	14,23

FORMANTS

Formant	1.068,54	124,50	11,56	10,28
---------	----------	--------	-------	-------

ALTRES CONCEPTES

Art. 45, Ajuda per estudis	59,67			
Art. 48, Quilometratge	0,35			
Diumenges/Dies festius Art. 34.1	18,54			

**ANNEX V****SALARI BASE I ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS L'1 D'ABRIL DE 2027**

GRUP PROFESSIONAL I	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	a 1/04/2027	a 1/04/2027	a 1/04/2027	a 1/04/2027

GRUP I				
Professional d'ofici 3a	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Professional administratiu o administrativa de menys de 3 anys d'antiguitat.	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Reposador o reposadora	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Auxiliar de supermercat	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Auxiliar de recaptació	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Auxiliar de caixa de menys de 2 anys d'antiguitat.	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Ajudant o ajudanta secció peribles	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Ajudant o ajudanta	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Vigilant	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Telefonista	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Recepció de mercaderies	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Empaquetador/a o Envasador/a	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Cobrador o cobradora	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Auxiliar aparadorista	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Ordenança	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Professional carnisser o carnissera 3a	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Professional peixater o peixatera 3a	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Professional xarcuter o xarcutera 3a	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Professional pastisser o pastissera 3a	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Ajudant o ajudanta d'ofici	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Sereno	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Porter o portera	1.200,39	128,85	12,77	11,36
Repasadora o repassador de sacs, mitges	1.177,47	128,85	12,57	11,16
Personal de neteja	1.177,47	128,85	12,57	11,16
Mosso o mossa	1.177,47	128,85	12,57	11,16
Ajudant de xofer o ajudanta de conductora	1.177,47	128,85	12,57	11,16





GRUP PROFESSIONAL II	A) SALARI BASE a 1/04/2027	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2027	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2027	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2027
----------------------	--------------------------------------	--	---	---

GRUP II

Professional Ofici 2a	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Venedor o venedora especial 2a de peribles	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Xofer repartidor o conductora repartidora	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Conserge	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Ajudanta talladora o tallador	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Professional carnisser o carnissera 2a	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Professional peixater o peixatera 2a	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Professional xarcuter o xarcutera 2a	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Professional pastisser o pastissera 2a	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Ajudant/a secció especialitzada supermercats i autoserveis	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Dependent o dependenta secció especialitzada	1.280,62	128,85	13,56	12,04
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 3 anys d'antiguitat.	1.244,38	128,85	13,25	11,73
Auxiliar de caixa de més de 2 anys d'antiguitat	1.244,38	128,85	13,25	11,73
Dependent o dependenta de menys de 4 anys d'antiguitat	1.244,38	128,85	13,25	11,73
Mosso especialitzat o mossa especialitzada	1.244,38	128,85	13,25	11,73
Xofer cobrador o conductor cobradora.	1.244,38	128,85	13,25	11,73

GRUP PROFESSIONAL III	A) SALARI BASE a 1/04/2027	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2027	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2027	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2027
-----------------------	--------------------------------------	--	---	---

GRUP III

Professional ofici 1a	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Professional carnisser o carnissera 1a	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Professional peixater o peixatera 1a	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Professional xarcuter o xarcutera 1a	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Professional pastisser o pastissera 1a	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Oficial administratiu o administrativa	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 6 anys d'antiguitat.	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Auxiliar de caixa de més de 4 anys d'antiguitat	1.319,01	128,85	13,96	12,38
2a encarregat o encarregada	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Venedor o venedora especialista secció peribles	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Viatjant	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Dependent o dependenta de més de 4 anys d'antiguitat	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Corredor o corredora de plaça	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Preventista	1.319,01	128,85	13,96	12,38



Tècnic o tècnica marxandatge	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Delineant	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Retolista	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Capatàs o capatassa	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Aparadorista	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Tallador o talladora	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Visitador o visitadora	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Operador o operadora màquina comptable	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Venedor o venedora comercial	1.319,01	128,85	13,96	12,38
Autovenedor o autovenedora	1.319,01	128,85	13,96	12,38

GRUP PROFESSIONAL IV	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	a 1/04/2027	a 1/04/2027	a 1/04/2027	a 1/04/2027
GRUP IV				
Cap de divisió	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Cap de compres	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Cap de vendes	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Cap de magatzem	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Cap de personal	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Cap de sucursal	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Encarregat o encarregada general	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Cap de comptabilitat	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Cap administratiu o administrativa	1.536,92	128,85	16,13	13,78
Dependent o dependenta major	1.422,70	128,85	14,95	13,29
Comptable general	1.422,70	128,85	14,95	13,29
Caixer o caixera general	1.422,70	128,85	14,95	13,29
Taquimecanògraf o taquimecanògraf idioma estranger	1.422,70	128,85	14,95	13,29
Cap de grup	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Cap de servei mercantil o secció	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Encarregat o encarregat establiment comprador	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Venedor o venedora	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Secretària o secretari	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Cap de secció Serveis	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Relacions públiques	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Cap de taller	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Intèrpret	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Tècnic administratiu o tècnica administrativa	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Tècnic o tècnica màrqueting	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Analista orgànic	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Cap de caixa	1.416,39	128,85	14,95	13,24



Cap de secció	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Cap de sector	1.416,39	128,85	14,95	13,24
Dibuixant	1.416,39	128,85	14,95	13,24

GRUP PROFESSIONAL V	A) SALARI BASE a 1/04/2027	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2027	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2027	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2027
GRUP V				
Director i directora	1.765,88	128,85	18,36	16,28
Gerent	1.765,88	128,85	18,36	16,28
Tècnic o tècnica superior	1.765,88	128,85	18,36	16,28
Tècnic o tècnica de sistemes	1.586,27	128,85	16,60	14,72
Analista funcional	1.586,27	128,85	16,60	14,72
Tècnic o tècnica de programació	1.586,27	128,85	16,60	14,72
Programador o programadora de sistemes o operacions	1.586,27	128,85	16,60	14,72
Diplomat universitari o diplomada universitària	1.586,27	128,85	16,60	14,72

FORMANTS

Formant	1.105,93	128,85	11,96	10,63
---------	----------	--------	-------	-------

ALTRES CONCEPTES

Art. 45, Ajuda per estudis	61,75			
Art. 48, Quilometratge	0,36			
Diumenges/Dies festius Art. 34.1	19,18			

**ANNEX VI****SALARI BASE I ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS L'1 D'ABRIL DE 2028**

GRUP PROFESSIONAL I	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	a 1/04/2028	a 1/04/2028	a 1/04/2028	a 1/04/2028

GRUP I				
Professional d'ofici 3a	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Professional administratiu o administrativa de menys de 3 anys d'antiguitat.	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Reposador o reposadora	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Auxiliar de supermercat	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Auxiliar de recaptació	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Auxiliar de caixa de menys de 2 anys d'antiguitat.	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Ajudant o ajudanta secció peribles	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Ajudant o ajudanta	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Vigilant	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Telefonista	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Recepció de mercaderies	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Empaquetador/a o Envasador/a	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Cobrador o cobradora	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Auxiliar aparadorista	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Ordenança	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Professional carnisser o carnissera 3a	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Professional peixater o peixatera 3a	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Professional xarcuter o xarcutera 3a	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Professional pastisser o pastissera 3a	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Ajudant o ajudanta d'ofici	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Sereno	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Porter o portera	1.236,40	132,71	13,15	11,70
Repasadora o repassador de sacs, mitges	1.212,79	132,71	12,94	11,49
Personal de neteja	1.212,79	132,71	12,94	11,49
Mosso o mossa	1.212,79	132,71	12,94	11,49
Ajudant de xofer o ajudanta de conductora	1.212,79	132,71	12,94	11,49





GRUP PROFESSIONAL II	A) SALARI BASE a 1/04/2028	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2028	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2028	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2028
----------------------	--------------------------------------	--	---	---

GRUP II

Professional Ofici 2a	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Venedor o venedora especial 2a de peribles	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Xofer repartidor o conductora repartidora	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Conserge	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Ajudanta talladora o tallador	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Professional carnisser o carnissera 2a	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Professional peixater o peixatera 2a	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Professional xarcuter o xarcutera 2a	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Professional pastisser o pastissera 2a	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Ajudant/a secció especialitzada supermercats i autoserveis	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Dependent o dependenta secció especialitzada	1.319,03	132,71	13,96	12,40
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 3 anys d'antiguitat.	1.281,71	132,71	13,64	12,08
Auxiliar de caixa de més de 2 anys d'antiguitat	1.281,71	132,71	13,64	12,08
Dependent o dependenta de menys de 4 anys d'antiguitat	1.281,71	132,71	13,64	12,08
Mosso especialitzat o mossa especialitzada	1.281,71	132,71	13,64	12,08
Xofer cobrador o conductor cobradora.	1.281,71	132,71	13,64	12,08

GRUP PROFESSIONAL III	A) SALARI BASE a 1/04/2028	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2028	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2028	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2028
-----------------------	--------------------------------------	--	---	---

GRUP III

Professional ofici 1a	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Professional carnisser o carnissera 1a	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Professional peixater o peixatera 1a	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Professional xarcuter o xarcutera 1a	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Professional pastisser o pastissera 1a	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Oficial administratiu o administrativa	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 6 anys d'antiguitat.	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Auxiliar de caixa de més de 4 anys d'antiguitat	1.358,58	132,71	14,37	12,75
2a encarregat o encarregada	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Venedor o venedora especialista secció peribles	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Viatjant	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Dependent o dependenta de més de 4 anys d'antiguitat	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Corredor o corredora de plaça	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Preventista	1.358,58	132,71	14,37	12,75



Tècnic o tècnica marxandatge	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Delineant	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Retolista	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Capatàs o capatassa	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Aparadorista	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Tallador o talladora	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Visitador o visitadora	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Operador o operadora màquina comptable	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Venedor o venedora comercial	1.358,58	132,71	14,37	12,75
Autovenedor o autovenedora	1.358,58	132,71	14,37	12,75

GRUP PROFESSIONAL IV	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	a 1/04/2028	a 1/04/2028	a 1/04/2028	a 1/04/2028
GRUP IV				
Cap de divisió	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Cap de compres	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Cap de vendes	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Cap de magatzem	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Cap de personal	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Cap de sucursal	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Encarregat o encarregada general	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Cap de comptabilitat	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Cap administratiu o administrativa	1.583,02	132,71	16,61	14,19
Dependent o dependenta major	1.465,38	132,71	15,39	13,68
Comptable general	1.465,38	132,71	15,39	13,68
Caixer o caixera general	1.465,38	132,71	15,39	13,68
Taquimecanògraf o taquimecanògraf idioma estranger	1.465,38	132,71	15,39	13,68
Cap de grup	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Cap de servei mercantil o secció	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Encarregat o encarregat establiment comprador	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Venedor o venedora	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Secretària o secretari	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Cap de secció Serveis	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Relacions públiques	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Cap de taller	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Intèrpret	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Tècnic administratiu o tècnica administrativa	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Tècnic o tècnica màrqueting	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Analista orgànic	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Cap de caixa	1.458,88	132,71	15,39	13,63





Cap de secció	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Cap de sector	1.458,88	132,71	15,39	13,63
Dibuixant	1.458,88	132,71	15,39	13,63

GRUP PROFESSIONAL V	A) SALARI BASE a 1/04/2028	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2028	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2028	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2028
GRUP V				
Director i directora	1.818,85	132,71	18,91	16,76
Gerent	1.818,85	132,71	18,91	16,76
Tècnic o tècnica superior	1.818,85	132,71	18,91	16,76
Tècnic o tècnica de sistemes	1.633,85	132,71	17,09	15,16
Analista funcional	1.633,85	132,71	17,09	15,16
Tècnic o tècnica de programació	1.633,85	132,71	17,09	15,16
Programador o programadora de sistemes o operacions	1.633,85	132,71	17,09	15,16
Diplomat universitari o diplomada universitària	1.633,85	132,71	17,09	15,16

FORMANTS

Formant	1.139,10	132,71	12,31	10,94
---------	----------	--------	-------	-------

ALTRES CONCEPTES

Art. 45, Ajuda per estudis	63,60			
Art. 48, Quilometratge	0,37			
Diumenges/Dies festius Art. 34.1	19,75			



ANNEX VII

SALARI BASE I ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS L'1 D'ABRIL DE 2029

GRUP PROFESSIONAL I	A) SALARI BASE a 1/04/2029	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2029	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2029	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2029
---------------------	--------------------------------------	--	---	---

GRUP I				
Professional d'ofici 3a	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Professional administratiu o administrativa de menys de 3 anys d'antiguitat.	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Reposador o reposadora	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Auxiliar de supermercat	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Auxiliar de recaptació	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Auxiliar de caixa de menys de 2 anys d'antiguitat.	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Ajudant o ajudanta secció peribles	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Ajudant o ajudanta	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Vigilant	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Telefonista	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Recepció de mercaderies	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Empaquetador/a o Envasador/a	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Cobrador o cobradora	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Auxiliar aparadorista	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Ordenança	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Professional carnisser o carnissera 3a	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Professional peixater o peixatera 3a	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Professional xarcuter o xarcutera 3a	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Professional pastisser o pastissera 3a	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Ajudant o ajudanta d'ofici	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Sereno	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Porter o portera	1.273,49	136,69	13,54	12,05
Repassadora o repassador de sacs, mitges	1.249,17	136,69	13,32	11,83
Personal de neteja	1.249,17	136,69	13,32	11,83
Mosso o mossa	1.249,17	136,69	13,32	11,83
Ajudant de xofer o ajudanta de conductora	1.249,17	136,69	13,32	11,83





GRUP PROFESSIONAL II	A) SALARI BASE a 1/04/2029	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2029	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2029	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2029
----------------------	--------------------------------------	--	---	---

GRUP II

Professional Ofici 2a	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Venedor o venedora especial 2a de peribles	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Xofer repartidor o conductora repartidora	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Conserge	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Ajudanta talladora o tallador	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Professional carnisser o carnissera 2a	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Professional peixater o peixatera 2a	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Professional xarcuter o xarcutera 2a	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Professional pastisser o pastissera 2a	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Ajudant/a secció especialitzada supermercats i autoserveis	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Dependent o dependenta secció especialitzada	1.358,60	136,69	14,37	12,77
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 3 anys d'antiguitat.	1.320,16	136,69	14,04	12,44
Auxiliar de caixa de més de 2 anys d'antiguitat	1.320,16	136,69	14,04	12,44
Dependent o dependenta de menys de 4 anys d'antiguitat	1.320,16	136,69	14,04	12,44
Mosso especialitzat o mossa especialitzada	1.320,16	136,69	14,04	12,44
Xofer cobrador o conductor cobradora.	1.320,16	136,69	14,04	12,44

GRUP PROFESSIONAL III	A) SALARI BASE a 1/04/2029	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2029	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2029	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2029
-----------------------	--------------------------------------	--	---	---

GRUP III

Professional ofici 1a	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Professional carnisser o carnissera 1a	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Professional peixater o peixatera 1a	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Professional xarcuter o xarcutera 1a	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Professional pastisser o pastissera 1a	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Oficial administratiu o administrativa	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 6 anys d'antiguitat.	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Auxiliar de caixa de més de 4 anys d'antiguitat	1.399,33	136,69	14,80	13,13
2a encarregat o encarregada	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Venedor o venedora especialista secció peribles	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Viatjant	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Dependent o dependenta de més de 4 anys d'antiguitat	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Corredor o corredora de plaça	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Preventista	1.399,33	136,69	14,80	13,13



Tècnic o tècnica marxandatge	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Delineant	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Retolista	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Capatàs o capatassa	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Aparadorista	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Tallador o talladora	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Visitador o visitadora	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Operador o operadora màquina comptable	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Venedor o venedora comercial	1.399,33	136,69	14,80	13,13
Autovenedor o autovenedora	1.399,33	136,69	14,80	13,13

GRUP PROFESSIONAL IV	A) SALARI BASE	B) PLUS DE TRANSPORT	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC
	a 1/04/2029	a 1/04/2029	a 1/04/2029	a 1/04/2029
GRUP IV				
Cap de divisió	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Cap de compres	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Cap de vendes	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Cap de magatzem	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Cap de personal	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Cap de sucursal	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Encarregat o encarregada general	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Cap de comptabilitat	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Cap administratiu o administrativa	1.584,16	136,69	17,10	14,61
Dependent o dependenta major	1.509,34	136,69	15,85	14,09
Comptable general	1.509,34	136,69	15,85	14,09
Caixer o caixera general	1.509,34	136,69	15,85	14,09
Taquimecanògraf o taquimecanògraf idioma estranger	1.509,34	136,69	15,85	14,09
Cap de grup	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Cap de servei mercantil o secció	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Encarregat o encarregat establiment comprador	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Venedor o venedora	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Secretària o secretari	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Cap de secció Serveis	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Relacions públiques	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Cap de taller	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Intèrpret	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Tècnic administratiu o tècnica administrativa	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Tècnic o tècnica màrqueting	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Analista orgànic	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Cap de caixa	1.502,64	136,69	15,85	14,03



Cap de secció	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Cap de sector	1.502,64	136,69	15,85	14,03
Dibuixant	1.502,64	136,69	15,85	14,03

GRUP PROFESSIONAL V	A) SALARI BASE a 1/04/2029	B) PLUS DE TRANSPORT a 1/04/2029	C) PREU HORA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.2 a 1/04/2029	D) PREU HORA ORDINÀRIA DIUMENGE / DIES FESTIUS Article 33.7 CC a 1/04/2029
GRUP V				
Director i directora	1.873,41	136,69	19,47	17,26
Gerent	1.873,41	136,69	19,47	17,26
Tècnic o tècnica superior	1.873,41	136,69	19,47	17,26
Tècnic o tècnica de sistemes	1.682,86	136,69	17,60	15,61
Analista funcional	1.682,86	136,69	17,60	15,61
Tècnic o tècnica de programació	1.682,86	136,69	17,60	15,61
Programador o programadora de sistemes o operacions	1.682,86	136,69	17,60	15,61
Diplomat universitari o diplomada universitària	1.682,86	136,69	17,60	15,61

FORMANTS

Formant	1.173,27	136,69	12,67	11,26
---------	----------	--------	-------	-------

ALTRES CONCEPTES

Art. 45, Ajuda per estudis	65,50			
Art. 48, Quilometratge	0,38			
Diumenges/Dies festius Art. 34.1	20,34			



ANNEX VIII

REGISTRE DE JORNADA Treballadors

Raó social:

CIF:

CCC:

DADES DEL TREBALLADOR

Nom i llinatges:

NIF:

NAF:

Període de liquidació

Data:

Dia del mes	Hora d'entrada		Hora d'entrada		Hores ordinàries	Hores extra	Total hores jornada	Signatura diari del treballador
	Matí	Tarda	Matí	Tarda				
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
Total horas mes								

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

Rebut pel treballador:

Data:

Signatura de l'empresa:

