



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

20122

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Bell & Corder, SL (exp.: CC_TA_01/090, código de convenio 07100302012014)

Antecedentes

1. El día 1 de octubre de 2013, la representación de la empresa Bell & Corder, SL y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 8 de noviembre, el señor Juan Carlos Cordero Velasco, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Bell & Corder, SL en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 28 de octubre de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)





CONVENIO COLECTIVO

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I.- Ámbitos de Aplicación

Artículo 1º.- **Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre BELL & CORDER, S.L. y los trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos.

Artículo 2º.- **Ámbito Personal**

El presente Convenio afectará a todo el personal de la empresa BELL & CORDER, S.L. encuadrado en los diferentes grupos profesionales que se detallan en el anexo I Tabla salarial.

Artículo 3º.- **Ámbito Territorial**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en la provincia de Illes Balears.

Artículo 4º.- **Ámbito Temporal**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de Octubre de 2013 y finalizando el 30 de Septiembre de 2015.

Artículo 5º.- **Prórroga**

Este Convenio podrá prorrogarse por la tácita reconducción, sino mediara denuncia del mismo, en los términos establecidos en el siguiente artículo.

Artículo 6º.- **Denuncia**

La denuncia del Convenio se realizará por escrito un mes antes a la terminación de la vigencia del Convenio.

Capítulo II.- Normas de aplicación

Artículo 7º.- **Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Artículo 8º.- **Compensación**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales, usos y costumbres locales, comarcales ó regionales, ó por cualquier otra causa.

Artículo 9º.- **Absorción**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos ó en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 10º.- **Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

* Las funciones específicas serán las siguientes:

- 1- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2- Arbitraje de los problemas ó cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.





4- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

5- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

* Composición

La comisión la compondrán la Delegada de Personal y un representante de la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita, notificada por la que promueve la reunión, a la otra, debiendo reunirse en el plazo máximo de una semana desde la convocatoria. En esta, deberán reflejarse los temas que deben de ser objeto de consideración y debate.

TITULO II. JORNADA VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 11º.- Jornada de Trabajo

Se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. La jornada laboral estará comprendida desde las 6 de la mañana a las 22 horas de la noche, pudiendo ser esta jornada partida ó continua según necesidades de la empresa.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa ó su proporción en base a la jornada especificada en el contrato de tiempo parcial, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, siempre de mutuo acuerdo ente la empresa y el personal y siempre respetando la jornada máxima anual que el Estatuto de los Trabajadores establece.

La empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control puede adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

La empresa podrá controlar tanto el tiempo de trabajo como la realización efectiva del mismo por el trabajador. Asimismo la empresa puede verificar el estado de enfermedad ó accidente del trabajador, si este lo alega para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico.

Cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración. Este tiempo no se considera de trabajo efectivo ni será retribuido.

Se establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar 12 horas. No obstante para las jornadas especiales, pueden establecerse diferentes periodos de descanso.

La jornada diaria puede realizarse de forma continuada ó partida. Cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la del trabajador a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible realizar una única interrupción en dicha jornada diaria.

Jornadas especiales.

Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales ó cualquier otro que por sus características requieran una atención especial ó no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán establecidas según las necesidades de la empresa.

La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellos establecidos con objeto de atender servicios nocturnos.

El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

Artículo 12º.- Descanso Semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso ininterrumpido de una duración mínima de día y medio a la semana, y que como regla general debe comprender la tarde del sábado ó en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Artículo 13º.- Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales para los que ostenten un año de antigüedad en la Empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.



Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en estación estival y, en todo caso, dentro del año natural. A efectos de devengo, se computarán desde el uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre.

Cuando por circunstancias de la estacionalidad de la carga de trabajo, no sea posible una distribución de las vacaciones ajustadas a estos parámetros, la Dirección de la Empresa podrá acordar una distribución diferente, comunicándola a los trabajadores con dos meses de antelación.

Artículo 14º.- Licencias y Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a- Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b- El tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
 - c- Dos días en casos de nacimiento de hijo.
 - d- Dos días por enfermedad grave ó accidentes de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos, nueras (la relación familiar se entiende hasta el segundo grado consanguinidad ó afinidad). Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
 - e- Dos días por hospitalización de los anteriores (la relación familiar se entiende hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad).
 - f- Dos días por fallecimiento de los anteriores (la relación familiar se entiende hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad).
 - g- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.
- Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- h- Un día por traslado de domicilio habitual.
 - i- Cumplimiento de deber público de carácter irrenunciable y personal.
- En lo previsto en éste acuerdo, estaremos a lo dispuesto y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º.- Excedencias

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio. Debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de diez días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de, al menos, treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría ó similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma ó durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este acuerdo.

El personal acogido a una excedencia voluntaria, no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 16º.- Protección a la maternidad

A las trabajadoras que estén embarazadas se les reconoce la preferencia para realizar trabajos especialmente compatibles con su estado, siendo excluidas de aquellos que impliquen tareas penosas si la prestación de los servicios lo hace posible.





Después del periodo de baja ó de licencia por maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores.

Artículo 17º.- Revisión médica periódica

Con carácter anual, la empresa organizará una revisión médica de la plantilla, que tendrá carácter gratuito para los trabajadores. Se realizará una revisión médica al personal que periódicamente realiza las sustituciones y que formen parte de las bolsas de trabajo en la empresa, siempre que hayan trabajado un año acumulado dentro de los últimos cinco.

Dicha revisión estará ajustada en su contenido a las funciones que los trabajadores desempeñan. No obstante, la periodicidad de las revisiones médicas dependerá de lo que estipule el departamento de vigilancia de la salud del servicio de prevención.

TITULO III. CONTRATACIÓN

Artículo 18º.- Empleo

Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas ó excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima y vigencia de los contratos eventuales se establece en 6 meses, dentro de un periodo de referencia de 12 meses.

Contrato de Obra ó Servicio Determinado.

Además se podrán realizar contratos por obra, para la realización del servicio de ayuda a domicilio, adjudicada por tiempo cierto, incluida sus posibles prorrogas, terminando el contrato ó periodo de adjudicación, finalizan la relación laboral nacida por esta causa.

Contrato a Tiempo Parcial.

Se considera contrato de trabajo a tiempo parcial el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes ó al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato deberá ser formalizado necesariamente por escrito, en el modelo que oficialmente se establezca. En el mismo, deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes ó al año contratadas, así como su distribución.

La duración de este contrato puede concertarse por tiempo indefinido ó por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permite la utilización de esta modalidad de contratación.

La jornada diaria puede realizarse de forma continuada ó partida.

Artículo 19º.- Periodo de Prueba

Las partes pueden acordar el establecimiento de un periodo a modo de prueba del contrato de trabajo en el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin preaviso, sin alegación de causa alguna y sin entrega de indemnización.

Este pacto se realizará por escrito y su duración no podrá exceder de:

- Para los técnicos titulados: 6 meses.
- Para los demás trabajadores: 2 meses.

TITULO IV. MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 20º.-

Cualquier trabajador, en virtud del principio de movilidad funcional recogido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá realizar tareas de cualesquiera naturaleza incluidas en su Grupo Profesional y ello, tanto durante la totalidad de la jornada en una misma función, cómo repartiéndose durante la jornada, funciones varias (limpieza y cuidado de ancianos, limpieza de hogar y limpieza de oficinas, etc...).

En suma, se entiende que la polivalencia es consustancial a la actividad empresarial.



TITULO V. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 21º.- Definición de los Grupos Profesionales

Grupo I.- TITULADOS

Lo componen aquellos trabajadores que con titulación universitaria desarrollen su actividad impartiendo docencia para empresas y particulares o prestando servicios relativos a su titulación (profesores, fisioterapeutas, psicólogos, etc....)

Grupo II.- PROFESIONALES DE OFICIO

Lo componen aquellos trabajadores que con la función adecuada desarrollen su actividad de carpintería, fontanería, pintura, informática, estética, etc.... en los clientes que contraten los susodichos servicios.

Grupo III.- TRABAJADORES MANUALES

Lo componen aquellos trabajadores que desarrollen una función profesional en la que actúe, como elemento predominante, la actividad manual (empleadas de hogar, limpieza y temas domésticos, limpieza de oficinas y locales, cuidado de niños y ancianos en domicilios ó en exteriores, etc.).

Grupo IV.- ADMINISTRATIVOS

Lo componen aquellos trabajadores que con la función adecuada desarrollan su actividad profesional en el ámbito de las tareas administrativas.

Grupo V.- COMERCIALES

Lo componen aquellos trabajadores que realizan actividades de captación de clientes, promoción de empresa, etc.

TITULO VI. RETRIBUCIONES

Artículo 22º.- Salario Convenio

Se establecen como salarios de convenio las cantidades mensuales correspondientes a la jornada completa que se reseñan en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 23º.- Plus Transporte

Queda estipulado para todos los trabajadores afectados por el Convenio en 25 euros mensuales (11 meses).

Artículo 24º.- Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán prorrateadas mensualmente en doce mensualidades.

Artículo 25º.- Revisión Salarial

Los salarios pactados en el presente Convenio, serán objeto de revisión salarial anual, únicamente cuándo las partes así lo determinen y en la forma y cuantía que las mismas establezcan.

TITULO VII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 26º.- Seguro Colectivo

La empresa procederá a suscribir una póliza de seguro colectivo a favor de sus trabajadores, que cubra los siguientes riesgos y en la cuantía que se expresa a continuación:

- Por muerte derivada de accidente laboral (incluido el accidente in itinere): 15.000 euros.
- Por ser declarado en situación de Incapacidad Permanente Total ó Absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo (incluido el accidente in itinere): 15.000 euros.

Este artículo entrará en vigor dos meses después de la firma del presente Convenio Colectivo.





TITULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27º.- Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 28º.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, tendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 29º.- Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1- La falta de puntualidad a la asistencia al trabajo, hasta dos veces en un mes, con retraso inferior a cinco minutos en el horario de entrada.
- 2- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, al no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3- El abandono del servicio sin causa justificada, en cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- 6- No atender a los beneficiarios con la corrección y diligencia debidas.
- 7- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa u horas de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 30º.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- 2- Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- 3- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Hacienda Pública. La falta maliciosa de estos datos de considera como falta muy grave.
- 4- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9- La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para los beneficiarios o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para su propio uso.
- 11- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, así como emplear herramientas de la empresa para uso propio.
- 12- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13- Comentar con los usuarios la situación personal de otros usuarios, así como las de otras compañeras.

Artículo 31º.- Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses a veinte durante un año.





- 2- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo como a los beneficiarios, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquiera otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.
- 5- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 6- La embriaguez habitual.
- 7- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 8- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 9- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 12- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Artículo 32º.- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, o Delegados Sindicales en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de las sanciones por comisión de faltas graves o muy graves que se impongan.

Artículo 33º.- Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 34º.- Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Artículo 35º.-

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo regulado y dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación.

Artículo 36º.-

En el caso de que se pudieran producir discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo (art. 82-3 del Estatuto de los Trabajadores), las partes se someten al arbitraje obligatorio en el ámbito del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.





Firmado por el representante de los trabajadores
Amelia Bravo López
43.045.505 Q

Representante de la empresa
Juan Carlos Cordero Velasco
11.952.963 R

ANEXO I TABLAS SALARIALES

	Salario Bruto Mensual	Frecuencia	Salario Total Bruto Mensual	Salario Total Bruto Anual
Grupo I: Titulados				
Salario Base	801,50 €	14	958 €	11.496 €
Plus Transporte	25 €	11		
Grupo II : Profesionales de Oficio				
Salario Base	729,50 €	14	874 €	10.488 €
Plus Transporte	25 €	11		
Grupo III Trabajadores Manuales				
Salario Base	648 €	14	778,92 €	9.347 €
Plus Transporte	25 €	11		
Grupo IV Administrativos				
Salario Base	678,08 €	14	814,01 €	9.768,12 €
Plus Transporte	25 €	11		
Grupo V Comerciales				
Salario Base	691,79 €	14	830 €	9.960,06 €
Plus Transporte	25 €	11		

Plus de Transporte (11Meses)	25€
Plus Nocturnidad (De 22 a 6 horas)	Incremento del 10% sobre el precio de hora ordinaria
Plus Festivos (Domingos y festivos)	Incremento del 10% sobre el precio de hora ordinaria
Hora extraordinaria	Misma retribución que la hora de trabajo ordinaria

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/157/895939>

